



รายงานสรุปผลการฝึกอบรม
โครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการ
ขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากร
ด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กลุ่มวิจัยและพัฒนา
สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

รายงานผลการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จัดทำขึ้นเพื่อรายงานผลการฝึกอบรมตามหลักสูตร รวมผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 96 คน โดยจะเป็นการรายงานผลใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย เวลาของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม และ 2) ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร

รายงานผลการดำเนินการโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ฉบับนี้สำเร็จได้โดยได้รับความอนุเคราะห์ข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ทั้ง 96 คน และคณะทำงานจัดทำหลักสูตร สำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ในการนี้จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

สุดท้ายนี้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการฝึกอบรมฯ ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินการฝึกอบรมข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา และผู้เกี่ยวข้องที่สนใจในหลักสูตรอื่น ๆ ต่อไป

กลุ่มวิจัยและพัฒนา

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

มีนาคม 2562

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

รายงานผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการพัฒนา จำนวน 2 รุ่น รวมผู้เข้าอบรมทั้งสิ้น 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสรุปเวลา แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลปลายเปิดเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา และแจกแจงความถี่สรุปผลได้ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 96 คน เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 เพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 89.58 ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 63.54 และสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 78 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25

2. ผลด้านการฝึกอบรม ส่วนที่ 1 เวลาเข้ารับการฝึกอบรม และส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม ในภาพรวม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 100 ทั้ง 2 รุ่น และมีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 86.28 โดยรุ่นที่ 1 มีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 90.26 และรุ่นที่ 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรม รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 88.34 ทุกคนมีผลการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมิน

3. ผลด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร ในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น พบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.20 โดยมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.20 รองลงมา มีความคิดเห็นว่าโครงการนี้มีประโยชน์ของสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 95.00 และโครงการนี้ทำให้มีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 94.40

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร.....	ก
คำนำ.....	ข
สารบัญ.....	ง
สารบัญตาราง.....	จ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญ.....	1
วัตถุประสงค์.....	2
ขอบเขตการรายงาน.....	2
กรอบแนวคิดการฝึกอบรม.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่ได้รับ.....	5
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	6
หลักการพัฒนาศูนย์กลาง.....	6
หลักสูตรการพัฒนาศูนย์กลางด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ.....	9
การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม.....	11
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการ.....	25
ประชากร.....	25
เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ.....	25
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้.....	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม	28
ตอนที่ 2 ด้านผลการฝึกอบรม	29
ตอนที่ 3 ด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร.....	33
บทที่ 5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	39
สรุปผล.....	39
อภิปรายผล.....	40
ข้อเสนอแนะ.....	41
บรรณานุกรม.....	43

สารบัญ (ต่อ)

ภาคผนวก	47
ภาคผนวก ก	48
- รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2	49
ภาคผนวก ข	54
- รายชื่อคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร	55
- รายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และ	
พัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562.....	56
- เอกสารแหล่งเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตร.....	64
- แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการ	
และหลักสูตร.....	65
- แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม.....	68
- ใบสรุปองค์ความรู้.....	69
ภาคผนวก ค	70
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการพัฒนาศักยภาพ	
กระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค :	
หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำปีงบประมาณ	
พ.ศ. 2562.....	71
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินการจัดทำหลักสูตรพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้าน	
การเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ตามโครงการพัฒนา	
บุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูป	
การศึกษาในภูมิภาค.....	73
ภาคผนวก ง ภาพกิจกรรมการดำเนินโครงการ.....	75
ภาคผนวก จ อนุมัติโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการ	
ศึกษา ตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ : หลักสูตรการพัฒนา	
ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ปีงบประมาณ	
พ.ศ. 2561.....	80
คณะผู้จัดทำรายงาน	92

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2	28
2 คะแนนเฉลี่ย ต่ำสุด และสูงสุด ผลการฝึกอบรม ส่วนที่ 1 เวลาเข้ารับการ ฝึกอบรม และส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น.....	29
3 จำนวนและร้อยละของผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ส่วนที่ 1 เวลาการเข้ารับการฝึกอบรม และส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การ ฝึกอบรม รุ่นที่ 1	29
4 จำนวนและร้อยละของผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ส่วนที่ 1 เวลาการเข้ารับการฝึกอบรม และส่วนที่ 2 ด้าน ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม รุ่นที่ 2	31
5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี ต่อการบริหารจัดการโครงการ ในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น.....	34
6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี ต่อการบริหารจัดการโครงการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และ พักดู รุ่นที่ 1.....	35
7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มี ต่อการบริหารจัดการโครงการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และ พักดู รุ่นที่ 2.....	37

บทนำ บทที่ 1

ความเป็นมาและความสำคัญ

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Capital) ถือเป็นหัวใจสำคัญของกระบวนการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนซึ่งรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 80 (3) บัญญัติไว้ว่า “พัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการจัดการศึกษาในทุกระดับและทุกรูปแบบให้สอดคล้องกับความต้องการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม จัดให้มีแผนการศึกษาแห่งชาติกฎหมายเพื่อพัฒนาการศึกษาของชาติ จัดให้มีการพัฒนาคุณภาพครูและบุคลากรทางการศึกษาให้ก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก รวมทั้งปลูกฝังให้ผู้เรียนมีจิตสำนึกของความเป็นไทยมีระเบียบวินัย คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมและยึดมั่นในการปกครองระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข นอกจากนี้ การรวมตัวเป็นประชาคมอาเซียนที่ประเทศไทยจะต้องเชื่อมโยงกับประเทศในอาเซียนถือเป็นความจำเป็นในการพัฒนาการศึกษา เพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศให้สอดคล้องกับประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก เพื่อสร้างและพัฒนาให้คนเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ มีทักษะ ความถนัด ความชำนาญพร้อมจะขับเคลื่อนและยกระดับการพัฒนาประเทศสู่การเป็นประเทศไทยยุค 4.0 (Thailand 4.0) ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ทั้งการศึกษาในระบบและการศึกษาทางเลือกไปพร้อมกัน เพื่อสร้างคุณภาพของคนไทยให้สามารถเรียนรู้พัฒนาตนได้เต็มศักยภาพ เพื่อลดความเหลื่อมล้ำและพัฒนากำลังคนให้เป็นที่ต้องการ เหมาะสมกับพื้นที่พัฒนาระบบการผลิตและพัฒนาครูที่มีคุณภาพและมีจิตวิญญาณของความเป็นครู เน้นครูผู้สอนให้มีวุฒิตรงตามวิชาที่สอนนำเทคโนโลยีสารสนเทศและเครื่องมือที่เหมาะสมมาใช้ในการเรียนการสอน และมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพการศึกษาทั้งระบบ ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงอุดมศึกษาและนอกระบบการศึกษา และมุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำภาคราชการให้เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลและยุทธศาสตร์ชาติ เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เป็นนักบริหารที่มีภาวะผู้นำ และมีสมรรถนะในด้านการจัดการที่ดี สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอันจะนำไปสู่ประโยชน์สุขของประชาชน กระทรวงศึกษาธิการได้นำนโยบายของรัฐบาลด้านการศึกษา มาขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติโดยกำหนดเป็นนโยบายการพัฒนาและปฏิรูปการศึกษาโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม การกระจายอำนาจ และความต้องการของทุกภาคส่วนในสังคมให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพการแข่งขันของประเทศ”

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้ตระหนักและให้ความสำคัญในการนำนโยบายของรัฐบาลและนโยบายกระทรวงศึกษาธิการสู่การปฏิบัติ โดยมอบหมายให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักในการพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อรองรับและตอบสนองต่อนโยบายของรัฐบาลและนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการยกระดับคุณภาพการศึกษาของประเทศให้สามารถก้าวสู่มาตรฐานสากล ดังนั้น ในปีงบประมาณ พ.ศ.2562 จึงได้จัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ จำนวน 2 รุ่น บัดนี้ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ได้ดำเนินการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาใน

ภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เสร็จเรียบร้อยแล้ว จึงจัดทำรายงานผลการฝึกอบรมตามโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 สำหรับเป็นข้อมูลสารสนเทศในการดำเนินการพัฒนาต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อรายงานผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ขอบเขตการรายงาน

การรายงานผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีขอบเขตการรายงาน ดังนี้

1. ด้านประชากร

ประชากร คือ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประกอบด้วย เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานทางด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน 18 ภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด จำนวน 77 จังหวัด จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 96 คน

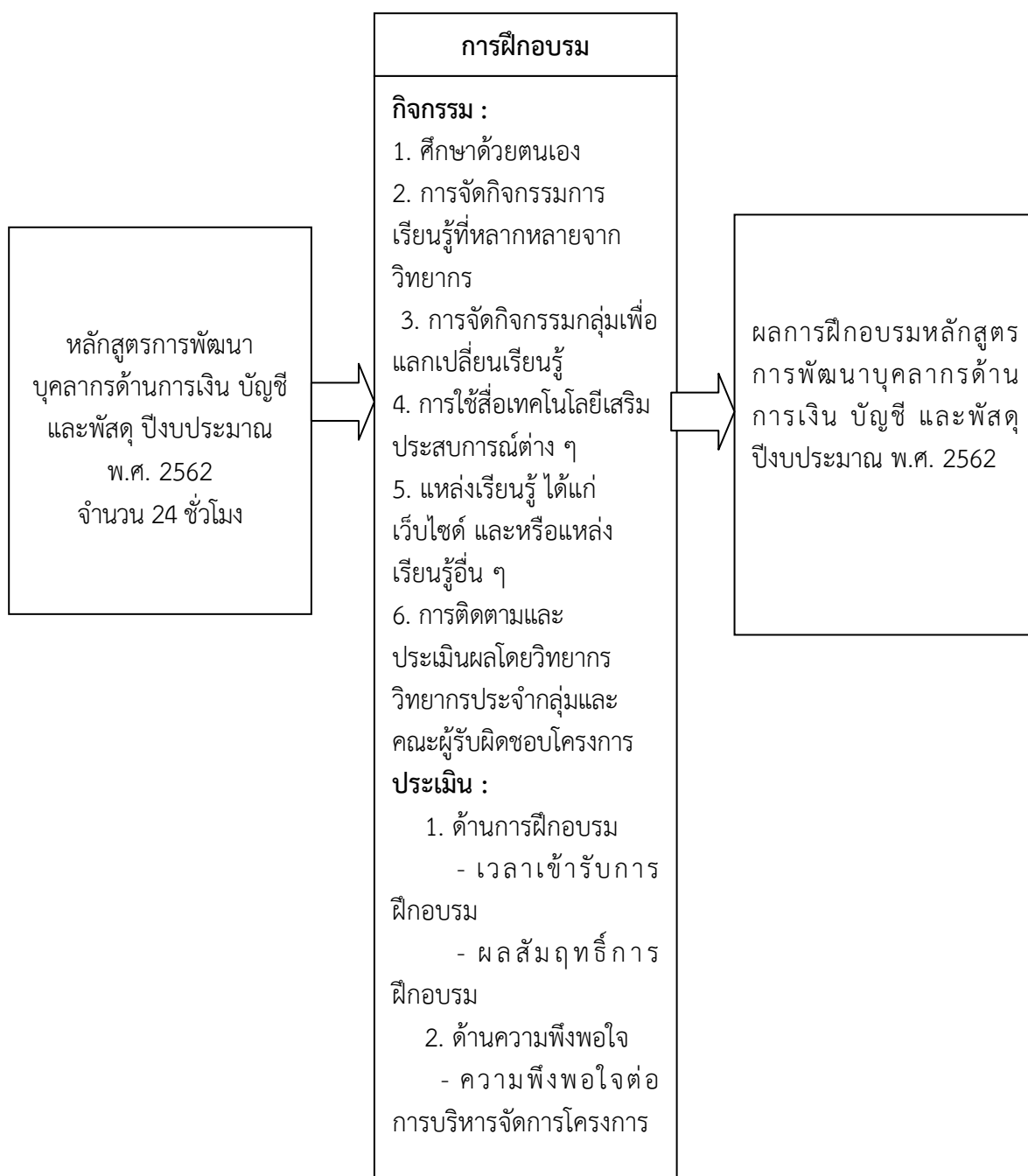
2. ด้านเนื้อหา

เนื้อหา มี 2 ด้าน คือ 1) ด้านผลการฝึกอบรม ประกอบด้วย เวลาเข้ารับการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม และ 2) ด้านความพึงพอใจ ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

3. ด้านเวลา

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลก่อน ระหว่างและหลังการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ระหว่างวันที่ 11 – 13 มีนาคม 2562 ณ ห้องพุทธรักษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

กรอบแนวคิดการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562



นิยามศัพท์เฉพาะ

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ หมายถึง หลักสูตรภายใต้โครงการโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ที่พัฒนาขึ้นสำหรับใช้ฝึกอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนา 1) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับมติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน บัญชีและพัสดุสามารถนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้ 2) มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระเบียบและสามารถตรวจสอบได้ 3) มีความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงิน บัญชีและพัสดุของสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 4) มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสามารถเสนอแนะปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป หลักสูตรมีจำนวน 24 ชั่วโมง โดยมีกิจกรรม ดังนี้ 1) ศึกษาด้วยตนเอง 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายจากวิทยากร 3) การจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 4) การใช้สื่อเทคโนโลยีเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ 5) แหล่งเรียนรู้ ได้แก่ เว็บไซต์ และหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ 6) การติดตามและประเมินผลโดยวิทยากร วิทยากรประจำกลุ่มและคณะผู้รับผิดชอบโครงการ

การประเมินผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ หมายถึง กระบวนการตรวจสอบและตัดสินคุณค่า การดำเนินงานการฝึกอบรมบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น จำนวน 96 คน ใน 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการฝึกอบรม ประกอบด้วย เวลาเข้ารับการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม จะต้องไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 ของเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในหลักสูตร 2) ด้านความพึงพอใจ ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการ

รายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ หมายถึง การนำเสนอข้อมูลผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ใน 2 ด้าน คือ 1) ด้านการฝึกอบรม 2) ด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ

ด้านผลการฝึกอบรม หมายถึง การรายงานสรุปเวลาเข้ารับการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมซึ่งเป็นคะแนนจากใบงานสรุปองค์ความรู้ที่ได้จากผู้เข้ารับการฝึกอบรม และจากการสังเกตพฤติกรรมผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ด้านความพึงพอใจ หมายถึง การรายงานผลความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการฝึกอบรมในการดำเนินงานในครั้งต่อไป
2. เป็นข้อมูลสารสนเทศให้หน่วยงานและผู้เกี่ยวข้องนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนากลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายมากขึ้น
3. เป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจสำหรับผู้บริหารในการพิจารณาดำเนินการโครงการต่อไป

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งที่จะศึกษาผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จึงได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ได้นำมากำหนดกรอบแนวคิดพื้นฐานในการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

1. หลักการพัฒนาบุคลากร
2. หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ
3. การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

หลักการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร นับว่าเป็นภารกิจหลักของแต่ละหน่วยงานที่ต้องดำเนินการเพราะในสภาวะปัจจุบันองค์กรจะต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมอย่างรวดเร็วทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง การปกครอง ก่อให้เกิดภาวะการแข่งขัน หากองค์กรใดมีขีดความสามารถในการกำหนดสิ่งแวดล้อม หรือสามารถวิเคราะห์และคาดการณ์ผลกระทบต่อองค์กรได้อย่างแม่นยำและสามารถปรับปรุงแก้ไขต่าง ๆ ภายในองค์กรให้สอดคล้องกับสภาวะแวดล้อมภายนอกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างเหมาะสม องค์กรนั้นย่อมได้รับประโยชน์สูงสุด โดยการเร่งพัฒนาบุคลากรทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทักษะในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนาครูไว้ ดังนี้

ความหมายของการพัฒนาบุคลากร

กรมวิชาการ (2543 : 146) ให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การจัดกิจกรรมที่จำเป็นและซับซ้อนอย่างหนึ่ง ที่จะสร้างความมั่นใจต่อคุณภาพระดับสูงของบุคลากร ถ้าการพัฒนาบุคลากรประสบความสำเร็จก็จะส่งเสริมความก้าวหน้าขององค์กรและจะสนับสนุนความร่วมมือของบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ที่เป็นลักษณะของบุคลากรที่มีคุณภาพ

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา (2544 : 15) กล่าวว่า การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา เป็นกระบวนการที่สำคัญต่อกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ทักษะ เจตคติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาไปในทางที่พึงประสงค์

สัมพันธ์ ภูไพบูลย์ (2542 : 90) กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง วิธีการทำให้บุคคลเจริญมีการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้นไม่ว่าจะเปลี่ยนแปลงด้านความรู้ ความสามารถสุขภาพกาย สุขภาพจิต สภาพความเป็นอยู่และสวัสดิการต่าง ๆ

สมคิด บางโม (2545 : 164) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่มุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น

เนตรพัฒนา ยาวีราช (2546 : 156) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการเสริมสร้าง เพิ่มพูนความรู้และทักษะหรือความชำนาญงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนในขอบเขตของการปฏิบัติงาน

กิริติ ยศยังยง (2548 :17) ได้ให้ความหมาย ของการพัฒนาบุคลากรว่าเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและปรับปรุงพฤติกรรมของบุคลากรในระยะเวลาที่จำกัดผ่านกระบวนการพัฒนาปัจเจกบุคคล เช่น การอบรม การศึกษาและการพัฒนากระบวนการพัฒนาอาชีพและกระบวนการพัฒนาองค์กร เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อบูรณาการศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อเอื้ออำนวยต่อการช่วยให้องค์กรบรรลุถึงเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยเอาเป้าหมายเพื่อองค์กร ลูกค้า บุคลากร และประชาชน/ สังคม

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า การพัฒนาบุคลากร เป็นกระบวนการที่จะเสริมสร้างและปรับเปลี่ยนผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ (Knowledge) ความเข้าใจ (Understanding) ทักษะในการทำงาน (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ให้เอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงานตลอดจนเจตคติที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ให้อำนาจต่อการเปลี่ยนแปลงและเอื้ออำนวยต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ความสำคัญและความจำเป็นของการพัฒนาบุคลากร

จากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกโลกาภิวัตน์ บุคลากรซึ่งเป็นข้าราชการอันเป็นกลไกสำคัญของรัฐ จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ก้าวทันกับสภาพแวดล้อมและสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อให้มีความสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และแก้ไข (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความสำคัญต่อครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา โดยกำหนดไว้ในหมวด 7 ว่าด้วย ครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษามาตรา 52 ให้กระทรวงส่งเสริมให้มีระบบ กระบวนการผลิต การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง โดยการกำกับและประสานให้มีความพร้อมและความเข้มแข็งในการเตรียมบุคลากรใหม่ และการพัฒนาบุคลากรประจำการอย่างต่อเนื่องจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร ซึ่งได้มีผู้กล่าวถึงความสำคัญและความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

แคสเทเตอร์ (Casstetter, 1976 : 271) ได้กล่าวถึง ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. เพื่อเป็นการปรับปรุงการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2. ช่วยพัฒนาทักษะอันจำเป็นสำหรับการทำงานของบุคลากรที่ได้รับการคัดเลือกแล้ว

3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความสามารถของตนเองยิ่งขึ้น และแคสเทเตอร์ (Casstetter) ยังกล่าวอีกว่า การพัฒนาบุคลากรเกิดจากมโนทัศน์ต่างๆ ดังนี้

3.1 ประสิทธิภาพของระบบงานขึ้นอยู่กับทักษะของสมาชิกที่ประกอบเป็นคณะบุคคลในองค์กร ประสิทธิภาพของปัจเจกบุคคลจะเพิ่มขึ้น ถ้าระบบงานให้โอกาสหรือจัดการพัฒนาความสามารถของบุคคล

3.2 การพัฒนาเป็นกิจกรรมที่เริ่มต้นเข้ารับการบรรจุเข้าทำงานไปจนกระทั่งปลดเกษียณ การพัฒนาเป็นความต้องการที่บุคลากรทุกคนต้องการให้มีอยู่ตลอดไป

3.3 ระบบงานต้องให้โอกาสแก่บุคลากรให้พัฒนาประสบการณ์อย่างกว้างขวาง

4. แผนงานต่าง ๆ ในการพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้นเพื่อให้โอกาสแก่ปัจเจกบุคคลได้พัฒนาตนเอง

5. ความมุ่งประสงค์เบื้องต้นของโปรแกรมพัฒนา ก็เพื่อให้ระบบงานขององค์กรสามารถบรรลุเป้าประสงค์ โดยมุ่งที่การเรียนรู้ของบุคลากรในอันที่จะปรับปรุงประสิทธิภาพของตนในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย

6. การพัฒนาเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ของปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลมีความสามารถและตั้งใจที่จะเสียสละตนให้เป้าหมายของระบบองค์กรอันเป็นแรงจูงใจบุคคลให้ทราบว่า การพัฒนาเป็นหนทางที่ก่อให้เกิดความพอใจขององค์กรและตนเองได้

7. แผนงานพัฒนาที่ความต้องการที่จะพัฒนาระบบงานทั้งหมด ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มหรือปัจเจกบุคคล ดังนั้นการวางแผนพัฒนาจะต้องเกี่ยวข้องกับการทบทวนบทบาทของแต่ละหน่วยงานและบทบาทของแต่ละคนในหน่วยงาน รวมทั้งวิธีการที่จะให้หน่วยงานแต่ละหน่วยก้าวหน้าที่เป็นอยู่ตลอดไปถึงบทบาทในอุดมคติด้วย

8. ระบบในอนาคตต้องมีการกระจายอำนาจมากขึ้น โดยมุ่งที่จะสร้างให้ปัจเจกบุคคลมีประสิทธิผลในงานที่จะได้รับมอบหมายให้ทำและอุทิศตนให้กับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน

9. ระบบองค์กรมีความต้องการที่จะต้องจัดให้มีการวางแผนกำลังคน เพื่อพัฒนาบุคคลที่มีอยู่และบุคคลที่สรรหาใหม่

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม (2540 : 156) กล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในอันที่จะทำให้บุคคลในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการได้ เนื่องจากบุคคลได้รับการบรรจุมาแล้ว ยังไม่สามารถหรือไม่มีความรู้ ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการได้จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความเหมาะสมก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่และตำแหน่งใหม่จำเป็นต้องการพัฒนาให้มีความมีประสิทธิภาพสูงยิ่ง ๆ ขึ้นไป ดังนั้น เพื่อการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนในหน่วยงาน

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2546 : 156 - 157) กล่าวถึง ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานนั้น ได้มีการกำหนดคุณสมบัติหลักเกณฑ์และวิธีการเป็นอย่างดี แต่ก็มีได้เป็นหลักประกันว่าบุคคลนั้นจะปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างเต็มความสามารถ ทั้งนี้เพราะวิทยาการต่าง ๆ ได้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอการแข่งขันในตลาดมีเพิ่มขึ้นทุกวัน ฉะนั้นหน่วยงานจึงควรพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพและเต็มความสามารถ ในขณะเดียวกันบุคลากรที่ทำงานอยู่แล้วก็ต้อง ได้รับการพัฒนา เพื่อเตรียมสำหรับความก้าวหน้าในตำแหน่งสูงขึ้นต่อไปในอนาคตด้วย บุคลากรทุกประเภทขององค์กร แม้จะมีความสามารถดีเด่นเพียงไรก็ตาม ถ้าเวลาผ่านไปนาน ๆ บรรดาความรู้ความชำนาญก็ย่อมอ่อนลงเป็นธรรมดา หรือบางที่การทำงานจำเจอยู่เสมอ ๆ งานที่ทำก็กลายเป็นสิ่งที่น่าเบื่อหน่ายได้ การพัฒนาบุคลากรจึงมีความจำเป็น บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่เหนือกว่าปัจจัยทางการบริหารอื่น ๆ เพราะมนุษย์ทำหน้าที่รวบรวม ผสมผสานปัจจัยอื่น ๆ เพื่อให้ดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นจึงเป็นเหตุผลสำคัญในการที่จะต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเหล่านั้นนำความรู้ ทักษะที่ได้รับจากการพัฒนาฝึกอบรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์แก่หน่วยงานดังต่อไปนี้

1. การพัฒนาบุคลากรทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. การพัฒนาบุคลากรช่วยประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน เนื่องจากการทำงานผิดพลาดน้อยลง หรือลดข้อผิดพลาดในการทำงาน

3. การพัฒนาบุคลากรช่วยให้ประหยัดเวลาในการที่พนักงานจะลองผิดลองถูกเรียนรู้ด้วยตนเอง เช่น การอบรมเทคนิคการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ต่าง ๆ หากได้รับการฝึกอบรมจากผู้เชี่ยวชาญโดยตรง ก็จะทำให้ทราบเทคนิควิธีลัด ช่วยให้มีประสิทธิภาพได้มาก

4. การพัฒนาบุคลากรช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บริหารลงได้มากในการไม่ต้องเข้าควบคุมอย่างใกล้ชิด สามารถปล่อยให้พนักงานผู้ปฏิบัติมีอิสระ มีความคิดริเริ่ม สามารถควบคุมผลการดำเนินงานของตนเองได้โดยมิต้องถูกควบคุมจากผู้บังคับบัญชามากนัก

5. การพัฒนาบุคลากรเป็นประโยชน์ต่อตัวบุคคลผู้นั้นเอง เพราะบุคลากรได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นสามารถพัฒนาตนเองได้

กระบวนการพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากการพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานที่ดี จึงเป็นความจำเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้นผู้นำน้ององค์กรจึงต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเป็นระบบและมีกระบวนการดังมีผู้กล่าวไว้ ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ (2540 : 101 - 102) ได้เสนอวิธีการในการพัฒนาบุคลากรไว้ ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ จัดขึ้นสำหรับผู้ที่จะเข้ารับราชการใหม่หรือผู้ปฏิบัติงานให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ เรื่องการปฐมนิเทศ คือ การแนะนำสถานที่ ระเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ การจัดองค์กร การรู้จักผู้ร่วมงานและแนวทางการปฏิบัติงาน เป็นต้น

2. การอบรม เป็นการปฐกษาหรือ ชี้แจงในการตัดสินใจหรือการรวบรวมข้อมูลตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป วิธีการที่ใช้ เช่น การอบรมสัมมนาเพื่อให้ครูและบุคลากรทางการศึกษาได้ศึกษาสภาพปัจจุบัน ปัญหาและความต้องการ การวางแผนในการปฏิบัติงาน การอบรมประจำเดือนเพื่อชี้แจงการปฏิบัติราชการและเสริมความรู้ต่าง ๆ

3. การฝึกอบรม เป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทักษะของบุคลากรเพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในสภาพการณ์ปัจจุบันและในอนาคต เช่นการพัฒนาหลักสูตร

4. การอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นการจัดเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเข้าใจ และเพิ่มความสามารถเรื่องต่าง ๆ ที่คณะครูและบุคลากรทางการศึกษามีความต้องการและได้ฝึกปฏิบัติจริง เช่น การอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนแผนการสอน การเขียนคำขอและผลงานทางวิชาการการทำ และการใช้สื่อการเรียนการสอน การใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน เป็นต้น

5. การปฏิบัติจริง เป็นการนำความรู้หรือวิธีการใหม่ ๆ ให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาที่มีความรู้ความสามารถนำไปทดลองการปฏิบัติจริง แล้วนำผลมาเสนอที่ประชุม เพื่อให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาคณะอื่นนำไปปฏิบัติตาม เช่น การพัฒนาแผนการสอน การพัฒนาวิธีการสอน เป็นต้น

6. การศึกษาเอกสาร เป็นวิธีพัฒนาความรู้ความสามารถของครูและบุคลากรทางการศึกษาด้วย การอ่านหนังสือที่เกี่ยวข้อง

7. การจัดทำคู่มือครูการปฏิบัติงาน เป็นวิธีพัฒนาความรู้และขั้นตอนการปฏิบัติของครูด้วยการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ให้คณะครูและบุคลากรทางการศึกษาในแต่ละงานที่เกี่ยวข้องได้มีไว้ศึกษาและเป็นคู่มือการปฏิบัติงาน เช่น คู่มือการวางแผนการบริหารโรงเรียน การรับสมัครนักเรียนชั้นก่อนประถมศึกษา การรับบริจาค เป็นต้น

8. การเข้าศึกษาอบรมนอกสังกัด สนับสนุนให้คณะครูได้เข้าประชุมอบรมในวิชาการต่าง ๆ ในหน่วยงานนอกสังกัดจัดเพิ่มเติม โดยการร่วมออกค่าใช้จ่ายในการอบรม

9. การศึกษาดูงาน เป็นวิธีการพัฒนาความรู้ ความสามารถและประสบการณ์โดยตรงประหยัดเวลาเป็นที่ชื่นชอบของบุคลากรที่ได้เห็นเป็นตัวอย่างผลงานและให้ความสนใจในการปฏิบัติตาม

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ

หลักการและเหตุผล

ตามที่ได้มีคำสั่งของหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติที่ 19/2560 เรื่อง การปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคทั้งในด้านโครงสร้างขององค์กร ด้านระบบบริหารจัดการและด้านบุคลากรที่เกี่ยวข้องซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและการพัฒนาเยาวชนซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์และกำลังคนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ

และเป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนและการพัฒนาทางการศึกษาของประเทศให้มีประสิทธิภาพทัดเทียมนานาประเทศและสภาพปัญหาการจัดการการศึกษาของประเทศในส่วนภูมิภาคมีความซับซ้อนและสั่งสมมาเป็นเวลานานซึ่งได้กำหนดให้มีสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อปฏิบัติการกิจของกระทรวงศึกษาธิการเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาตามที่กฎหมายกำหนด ทั้งนี้ โดยให้สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดมีอำนาจหน้าที่ในเขตจังหวัดและดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงินและการบัญชีของส่วนราชการหรือหน่วยงานและสถานศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการ

การปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ มีขั้นตอนการปฏิบัติ ซึ่งส่วนราชการและผู้รับผิดชอบต้องถือปฏิบัติและดำเนินการให้ถูกต้องตามกฎหมาย กฎ ระเบียบและข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง รวมถึงขั้นตอนการปฏิบัติงานในระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐแบบอิเล็กทรอนิกส์ (Government Fiscal Management Information System : GFMS) โดยส่วนราชการต้องถือปฏิบัติและดำเนินการให้ถูกต้อง รวดเร็ว ทันตามกำหนดเวลาด้วยความระมัดระวัง รอบคอบเพื่อมิให้เกิดผลเสียหายแก่ทางราชการ รวมถึงเพื่อมิให้เกิดการปฏิบัติงานที่ผิดพลาดจากที่กำหนดไว้ การพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นเรื่องหนึ่งที่มีความสำคัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการเงิน บัญชีและพัสดุที่เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การดำเนินงานต้องโปร่งใสและถูกต้องตามกฎหมายและระเบียบต่าง ๆ ที่มีการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา รวมทั้งกระบวนการต่าง ๆ จำเป็นต้องมีการบริหารงานอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับและสภาวะการณ์ในปัจจุบันอันมีรายละเอียดวิธีปฏิบัติดังนี้ ผู้ปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุของส่วนราชการจึงจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาให้เป็นผู้ที่สามารถดำเนินการให้การใช้จ่ายเงินงบประมาณของส่วนราชการเกิดประโยชน์ต่อทางราชการสูงสุดและรักษาไว้ซึ่งวินัยทางการเงิน การคลังจึงดำเนินการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชีและพัสดุโดยจะเป็นการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการเงิน บัญชีและพัสดุให้ผู้รับผิดชอบได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์ของหลักสูตร

หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้ารับการ พัฒนา ได้มี

1. มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ มติคณะรัฐมนตรีที่เกี่ยวข้องและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการเงิน บัญชีและพัสดุสามารถนำไปปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตรวจสอบได้
2. มีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามระเบียบและสามารถตรวจสอบได้
3. มีความเข้าใจอันดีระหว่างผู้ปฏิบัติหน้าที่การเงิน บัญชีและพัสดุของสำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
4. มีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ทศนคติประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและสามารถเสนอแนะปัญหาอุปสรรคและแนวทางแก้ไขการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติหน้าที่ต่อไป

ขอบข่ายเนื้อหา/ระยะเวลา

เนื้อหาสาระ รวมเวลา 24 ชั่วโมง มีรายละเอียด ดังนี้

รายวิชา/หน่วยการเรียนรู้	จำนวนชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าเช่าบ้านข้าราชการ	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 มาตรฐานการบันทึกบัญชีเงินรับฝากธนาคารพาณิชย์ (เงินนอกงบประมาณ)	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำรายงานงบการเงิน	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 8 ข้อพึงระวังในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุจากการตรวจสอบ	3

วิธีการฝึกอบรม

- 1) ศึกษาด้วยตนเอง
- 2) การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่หลากหลายจากวิทยากร
- 3) การจัดกิจกรรมกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่น
- 4) การใช้สื่อเทคโนโลยีเสริมประสบการณ์ต่าง ๆ
- 5) แหล่งเรียนรู้ได้แก่ เว็บไซต์ และหรือแหล่งเรียนรู้อื่น ๆ

การวัดและประเมินผล

1. ระยะเวลาเข้ารับการฝึกอบรม
2. ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม
3. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร

ตัวชี้วัด

1. ระยะเวลา ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องมีเวลาในการพัฒนาไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
2. ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีผลสัมฤทธิ์ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร

การประเมินหลักสูตรฝึกอบรม

ความหมายของการประเมินหลักสูตร

คำว่า “การประเมิน” ความหมายในพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 (ราชบัณฑิตยสถาน. 2546 : 664) หมายถึง การกะประมาณค่าหรือราคาทำที่ควรจะเป็นจริง การประเมินผล หมายถึง การพิจารณาและวัดคุณค่าของกิจกรรมใด ๆ ตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เช่น ประเมินผลการสัมมนา

ประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีของสถานศึกษา นักวิชาการของการวัดและประเมินส่วนใหญ่ได้ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

สตัฟเฟิลบีม และชิกฟิลด์ (Stufflebeam and Shinkfield, 1990 : 159) ให้ความหมายว่า การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการของการแสวงหาข้อมูล และการจัดเตรียมสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจและแสวงหาทางเลือกที่เหมาะสมในการดำเนินการเกี่ยวกับหลักสูตร ฟิทซ์แพทริก แซนเดอร์ และวอร์ธ (Fitzpatrick, Sanders, and Worthen, 2004 :5) ให้ความหมายของการประเมินหลักสูตรว่าเป็นวิธีการสืบหาข้อมูลและพิจารณาตัดสินเกี่ยวกับหลักสูตร 3 ประเด็น คือ (1) การกำหนดมาตรฐานเพื่อให้ตัดสินคุณภาพโดยเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด (2) การรวบรวมข้อมูลสารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตร และ (3) การประยุกต์ใช้มาตรฐานเพื่อตัดสินคุณค่า คุณภาพ คุณประโยชน์ ประสิทธิภาพ หรือความสำคัญของหลักสูตร ซึ่งจะช่วยให้ได้ข้อเสนอแนะที่จะทำให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้หรือช่วยให้ผู้เกี่ยวข้องตัดสินใจได้ว่าควรดำเนินการใช้หลักสูตรต่อไปปรับปรุง พัฒนา หรือเปลี่ยนแปลงหลักสูตรอย่างไร

ศิริชัย กาญจนวาสี (2545 : 4) ได้ให้ความหมายของการประเมิน ไว้ว่า การประเมิน หมายถึง กระบวนการตัดสินคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์หรือมาตรฐาน ดังนั้น การประเมินหลักสูตรจึงเป็นกระบวนการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร แล้วทำการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อยของตัวหลักสูตรและการบริหารหลักสูตร อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการหลักสูตรระหว่างการใช้หลักสูตรและเพื่อตัดสินคุณภาพของหลักสูตร ว่าบรรลุจุดหมายที่กำหนดไว้หรือไม่เพียงใด อันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุง และเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นต่อไป

กล่าวโดยสรุป การประเมินหลักสูตร หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อจัดหาสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ ต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการปรับปรุง พัฒนาหลักสูตร การบริหารหลักสูตร การเปลี่ยนแปลงหลักสูตร จากความหมายดังกล่าวนี้ ชี้ให้เห็นลักษณะสำคัญของการประเมินหลักสูตร ดังนี้

การประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการในการวัดและเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อนำมาวิเคราะห์พิจารณาตัดสินคุณค่าของหลักสูตรว่า หลักสูตรนั้นๆ มีประสิทธิภาพแค่ไหน เมื่อนำไปใช้แล้ว บรรลุตามจุดหมายที่กำหนดหรือไม่เพียงใด มีอะไรต้องแก้ไข เพื่อนำผลมาใช้ในการตัดสินใจหาทางเลือกที่ดีกว่า

จุดหมายของการประเมินหลักสูตร (สุนีย์ ภูพันธ์, 2546. หน้า 250-251)

1. เพื่อหาคุณค่าของหลักสูตรนั้น โดยดูว่า หลักสูตรที่จัดทำขึ้นนั้นสามารถสนองวัตถุประสงค์ที่หลักสูตรนั้นต้องการหรือไม่ สนองความต้องการของผู้เรียนและสังคมอย่างไร

2. เพื่ออธิบายและพิจารณาว่าลักษณะของส่วนประกอบต่าง ๆ ของหลักสูตรในแง่ต่าง ๆ เช่น หลักการ จุดมุ่งหมาย เนื้อหาสาระ การเรียนรู้ กิจกรรมการเรียนการสอน สื่อการเรียนการสอนและการวัดผลว่าสอดคล้องต้องกันหรือไม่ หรือสนองความต้องการหรือไม่

3. เพื่อตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ เหมาะสมหรือไม่เหมาะสมกับการนำไปใช้ มีข้อบกพร่องที่จะต้องปรับปรุงแก้ไขอะไรบ้าง การประเมินผลในลักษณะนี้ มักจะดำเนินไปในขณะที่ขณะใช้หลักสูตร

4. เพื่อตัดสินว่า การบริหารงานด้านวิชาการและบริหารงานด้านหลักสูตร เป็นไปในทางที่ถูกต้องหรือไม่ เพื่อหาทางแก้ไขระบบการบริหารหลักสูตร การนำหลักสูตรไปใช้ให้มีประสิทธิภาพ

5. เพื่อติดตามผลผลิตจากหลักสูตร คือผู้เรียนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหลังจากการผ่านกระบวนการทางการศึกษามาแล้วตามหลักสูตรว่าเป็นไปตามความมุ่งหวังหรือไม่

6. เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขสิ่งบกพร่องที่พบในองค์ประกอบต่าง ๆ ในหลักสูตร

7. เพื่อช่วยในการตัดสินว่าควรใช้หลักสูตรต่อไปหรือควรปรับปรุงพัฒนาหรือเพื่อยกเลิกการใช้หลักสูตรนั้นหมด การประเมินผลในลักษณะนี้ จะดำเนินการหลังจากที่ใช้หลักสูตรไปแล้วระยะหนึ่ง แล้วจึง

ประเมินเพื่อสรุปผลตัดสินว่าหลักสูตรมีคุณภาพดีหรือไม่ดี บรรลุตามเป้าหมายที่หลักสูตรกำหนดไว้มากน้อยเพียงใด สนองความต้องการของสังคมเพียงใด เหมาะสมกับการนำไปใช้ต่อไปหรือไม่

ประโยชน์ของการประเมินหลักสูตร

(www.pyo1.go.th/news/index.php?action=dlattach;topic=57.0;attach=)

การประเมินผลหลักสูตร เป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้เราทราบถึงคุณภาพและประสิทธิภาพของหลักสูตร การประเมินผลมีประโยชน์ในการจัดการศึกษา การจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตร ต้องอาศัยผลจากการประเมินผลเป็นสำคัญ ประโยชน์ของการประเมินผลหลักสูตรมี ดังนี้

1. ทำให้ทราบว่าหลักสูตรที่สร้างหรือพัฒนาขึ้นนั้น มีจุดดีหรือจุดเสียตรงไหน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนปรับปรุงให้ถูกจุด ส่งผลให้หลักสูตรมีคุณภาพดียิ่งขึ้น
2. สร้างความน่าเชื่อถือ ความมั่นใจและค่านิยมที่มีต่อโรงเรียนให้เกิดในหมู่ประชาชน
3. ช่วยในการบริหารทางด้านวิชาการ ผู้บริหารจะได้รู้ว่าควรจะต้องตัดสินใจและสนับสนุน ช่วยเหลือหรือบริการทางใดบ้าง
4. ส่งเสริมให้ประชาชนมีความเข้าใจในความสำคัญของการศึกษา
5. ส่งเสริมให้ผู้ปกครองมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับโรงเรียนมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการเรียนการสอนนักเรียนได้ผลดี ด้วยความร่วมมือกันทั้งทางโรงเรียนและที่บ้าน
6. ให้ผู้ปกครองทราบความเป็นไปอย่างสม่ำเสมอ เพื่อหาทางปรับปรุงแก้ไขร่วมกันระหว่างผู้ปกครองนักเรียนกับทางโรงเรียน
7. ช่วยให้การประเมินผลเป็นระบบระเบียบ เพราะมีเครื่องมือและหลักเกณฑ์ทำให้เป็นเหตุผลในทางวิทยาศาสตร์มากขึ้น
8. ช่วยชี้ให้เห็นคุณค่าของหลักสูตร
9. ช่วยให้การวางแผนการเรียนในอนาคตได้ ข้อมูลของการประเมินผลหลักสูตร ทำให้ทราบเป้าหมายแนวทางและขอบเขตในการดำเนินการศึกษาของโรงเรียน

ประเภทของการประเมินหลักสูตร

พิชิต ฤทธิ์จัญญ (2558 : 16-19) ได้กล่าวถึงประเภทของการประเมินหลักสูตร ดังนี้

การประเมินหลักสูตรมีหลายประเภท ขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่ใช้ในการจำแนกประเภท

1. การจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการประเมิน แบ่งเป็นการประเมินหลักสูตรออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 1.1 การประเมินความก้าวหน้า (Formative Evaluation)
 - 1.2 การประเมินผลสรุปรวม (Summative Evaluation)
2. การจำแนกตามหลักที่ยึดในการประเมิน แบ่งการประเมินหลักสูตรออกเป็น 2 ประเภท คือ
 - 2.1 การประเมินแบบอิงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหลักสูตร (Goal Based Evaluation)
 - 2.2 การประเมินแบบไม่อิงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหลักสูตร (Goal-free Evaluation)
3. การจำแนกตามช่วงเวลาของการดำเนินการหลักสูตร แบ่งการประเมินหลักสูตรออกเป็น 5 ประเภท คือ
 - 3.1 การประเมินก่อนการพัฒนาหลักสูตร
 - 3.2 การประเมินร่างหลักสูตรหรือการวิเคราะห์หลักสูตร (Curriculum appraisal or analysis)
 - 3.3 การประเมินก่อนการใช้หลักสูตร (Intrinsic Evaluation)
 - 3.4 การประเมินระหว่างการใช้หลักสูตร (Ongoing Evaluation)
 - 3.5 การประเมินหลังการใช้หลักสูตรครบวงจร (Pay-off Evaluation)

4. การจำแนกตามสิ่งที่ถูกประเมิน โดยใช้รูปแบบการประเมินซีพี (CIPP Model) ของสตัฟเฟิลบีม แบ่งการประเมินหลักสูตรออกเป็น 4 ประเภท คือ

- 4.1 การประเมินบริบทหรือสภาวะแวดล้อม (Context Evaluation)
- 4.2 การประเมินปัจจัยเบื้องต้น (Input Evaluation)
- 4.3 การประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร (Process Evaluation)
- 4.4 การประเมินผลผลิตหรือผลสัมฤทธิ์ของหลักสูตร (Product Evaluation)

กล่าวโดยสรุปว่า การกำหนดประเภทของการประเมินหลักสูตรที่สำคัญ ๆ ออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) การประเมินก่อนเริ่มพัฒนาหลักสูตร โดยมุ่งศึกษาความต้องการจำเป็นที่ต้องพัฒนาหลักสูตร 2) การประเมินความพร้อมก่อนการใช้หลักสูตร โดยมุ่งประเมินปัจจัยเบื้องต้นหรือทรัพยากรในการใช้หลักสูตร 3) การประเมินความก้าวหน้าและศึกษาปัญหา อุปสรรคในระหว่างการใช้หลักสูตร และ 4) การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการใช้หลักสูตร โดยมุ่งตรวจสอบการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของหลักสูตร

ขั้นตอนการประเมินหลักสูตร

สูนีย์ ภูพันธ์ (2546) ได้สรุปขั้นตอนการประเมินหลักสูตรไว้ ดังนี้

1. ขั้นกำหนดวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายในการประเมิน การกำหนดจุดมุ่งหมายในการประเมินเป็นขั้นตอนแรกของการประเมินในการดำเนินการประเมินหลักสูตร ผู้ประเมินต้องกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายของการประเมินให้ชัดเจนว่าจะประเมินอะไรในส่วนใด ด้วยวัตถุประสงค์อย่างไร เช่น ต้องการประเมินเอกสารหลักสูตรเพื่อดูว่าเอกสารหลักสูตรถูกต้อง สมบูรณ์ สามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพแค่ไหนหรือจะประเมินการนำหลักสูตรไปใช้ในเรื่องอะไร แค่นั้น การกำหนดวัตถุประสงค์ในการประเมินที่ชัดเจนทำให้เราสามารถกำหนดวิธีการ เครื่องมือ และขั้นตอนในการประเมินได้อย่างถูกต้องและทำให้การประเมินหลักสูตรดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลถูกต้องเป็นที่เชื่อถือได้
2. ขั้นกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการที่จะใช้ในการประเมินผล เกณฑ์การประเมินจะเป็นเครื่องบ่งชี้คุณภาพในส่วนของหลักสูตรที่ถูกประเมิน
3. ขั้นการสร้างเครื่องมือและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เครื่องมือที่ใช้ในการประเมินหรือเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่จะมีผลทำให้การประเมินนั้นน่าเชื่อถือมากน้อยแค่ไหน เครื่องมือที่ใช้มีหลายอย่างซึ่งผู้ประเมินจะต้องเลือกใช้และสร้างอย่างมีคุณภาพ เชื่อถือได้และมีความเที่ยงตรงสูง
4. ขั้นเก็บรวบรวมข้อมูล ในขั้นนี้ผู้ประเมินต้องเก็บรวบรวมข้อมูลตามขอบเขตและระยะเวลาที่กำหนดไว้
5. ขั้นวิเคราะห์ข้อมูล ในขั้นนี้ผู้ประเมินจะต้องกำหนดวิธีการจัดระบบข้อมูล พิจารณาเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์ที่เหมาะสม แล้วจึงวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นโดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้
6. ขั้นสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลและรายงานผลการประเมิน
7. ขั้นนำผลที่ได้จากการประเมินไปพัฒนาหลักสูตร

สรุปได้ว่าการประเมินหลักสูตรเป็นกระบวนการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร แล้วทำการวิเคราะห์เพื่อวินิจฉัยจุดเด่น จุดด้อยของตัวหลักสูตร การบริหารหลักสูตรอันเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงกระบวนการของหลักสูตรระหว่างการใช้หลักสูตร และเพื่อตัดสินคุณค่าของหลักสูตรด้านผลผลิตและผลลัพธ์ของหลักสูตรว่าบรรลุจุดมุ่งหมายเพียงใด อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงหลักสูตรให้มีความทันสมัยทางวิชาการ ทันการเปลี่ยนแปลงของโลกและตอบสนองความต้องการของสังคม

การออกแบบการประเมินหลักสูตรอย่างเป็นระบบครบวงจร ประดัวด้วยการประเมินตัวหลักสูตร ประเมินปัจจัยเบื้องต้นของหลักสูตร ประเมินกระบวนการใช้หลักสูตร และประเมินผลการใช้หลักสูตร ทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ของหลักสูตร

แนวปฏิบัติในการประเมินหลักสูตร ประกอบด้วยขั้นตอน การกำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน มอบหมายผู้รับผิดชอบการประเมิน การวางแผนการประเมิน การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และการรายงานผลการประเมินหลักสูตร

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

จินสา ช่วยสมบูรณ์ (2556 : 83 - 84) ทำการวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษา องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล” เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้วิธีการวิจัยสนาม (Field Research) โดยอาศัยข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง (Interview) การสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ 1) แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล แบ่งออกเป็น 4 ประการ ได้ดังนี้ (1) การฝึกอบรม องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลมีการจัดโครงการฝึกอบรมบุคลากรทั้งหมด อาทิ ผู้บริหาร ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้าง ให้มีการพัฒนาศักยภาพตนเอง ให้เกิดมีทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน และฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกต่างๆ เพื่อเป็นการหาประสบการณ์ใหม่ๆ แนวคิดใหม่ๆระดมความคิดเห็นซึ่งกันและกัน รู้จักการทำงานเป็นทีม (2) การศึกษาดูงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลได้มีการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร โดยการจัดฝึกอบรมนอกสถานที่เพื่อไปศึกษาดูงานสถานที่ภายนอกต่างจังหวัดเพื่อเป็นการสร้างแนวคิดและหาประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ทันสมัย สามารถนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้ (3) การศึกษาต่อ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ได้มีทุนการศึกษาต่อในระดับต่างๆ ให้แก่บุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอีกรูปแบบหนึ่ง โดยให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ รู้จักคนอื่นเพิ่มมากขึ้น และสามารถปรับตัวเข้าหาคนอื่นได้ดีเช่นกัน (4) การประชุมสัมมนาทางวิชาการ องค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลได้มีการส่งบุคลากรไปประชุมสัมมนาทางวิชาการยังหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเป็นการพบปะแลกเปลี่ยนความรู้จากหน่วยงานภายนอก และรู้จักการทำงานเป็นทีมได้อีกด้วย 2) ปัญหาการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล คือ บุคลากรภายในองค์กรขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เพราะเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูลมีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรไว้ตามแผนแบบปีเว้นปี จึงทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาไม่ต่อเนื่อง จึงไม่เกิดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ส่วนบุคลากรภายในองค์กรขาดความสามัคคี แบ่งพรรคแบ่งพวก ทำให้เกิดการแข่งขันภายในองค์กร ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรเน้นและให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรมากขึ้น เช่นส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมในตนเอง การเชื่อมความสามัคคีภายในองค์กรให้รวมตัวเป็นอันหนึ่งเดียวกัน เพื่อพร้อมเข้าสู่การพัฒนาองค์กรให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ตลอดจนบุคลากรบางคนไม่ให้ความสนใจในการเข้ารับการฝึกอบรมเท่าที่ควร แต่ในขณะเดียวกันบุคลากรบางคนเข้ารับการฝึกอบรมเกินกว่าที่กำหนดไว้ จึงทำให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันของการพัฒนาบุคลากร และปัญหาด้านวิทยากร ควรหาวิทยากรที่มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการบรรยายหัวข้ออื่นๆ ได้อย่างดีเยี่ยมมาเป็นวิทยากร ไม่ใช่ว่าเชิญวิทยากรแบบใดก็ได้มาเป็นวิทยากรในการฝึกอบรมอาจจะทำให้การฝึกอบรมดังกล่าวประสบความล้มเหลวได้ และที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากรนั้นจะพูดถึงเรื่องของงบประมาณการพัฒนาบุคลากรมีไม่เพียงพอ มีการจัดสรรงบประมาณน้อยเกินไป เท่าที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ผู้บริหารไม่อนุมัติไม่เข้ารับการฝึกอบรม

ตั้งงบประมาณกับแผนพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องกับการพัฒนา จึงทำให้เกิดปัญหาการพัฒนาบุคลากร ดังกล่าว 3) การพัฒนาบุคลากรขององค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาบุคลากรมีความสำคัญในองค์กร ถือว่าเป็นการพัฒนาบุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เพราะเหตุผลนี้เองบุคลากรจึงเป็นตัวขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จ ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรจึงขึ้นอยู่กับความตั้งใจของผู้บริหารว่าจะให้เข้ารับการฝึกอบรมหรือไม่ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและงบประมาณที่ตั้งขึ้นไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรแต่ละปีต่อไป

นันทรัตน์ เจริญกุล (2557) ได้ศึกษา แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา สภาพการพัฒนาครู ปัญหาการพัฒนาครู และแนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนจำนวน 80 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน 137 คน และครูจำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าสถิติพื้นฐานด้วยโปรแกรม SPSS 20.0 หาค่าความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ด้านสภาพการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์ สปป.ลาว ได้มีการปฏิบัติการพัฒนาครู ทั้ง 4 ด้าน โดยค่าเฉลี่ยการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการนำแผนพัฒนาไปใช้ มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ด้านปัญหาการพัฒนาครูโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ซึ่งด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และด้านการนำแผนพัฒนาครูไปใช้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ส่วนด้านแนวทางการพัฒนาครูมีการพัฒนาครูมี 4 ขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู คือผู้บริหารมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนโดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ครูเห็นความสำคัญและมีความกระตือรือร้นในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการพัฒนาโดยวิธีวิเคราะห์การปฏิบัติตามแผนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครู และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาครูทั้งระดับงาน และบุคคลโดยกระทรวงศึกษาธิการ และกีฬา 2) การวางแผนการพัฒนาโรงเรียนมีการอบรมด้านการวางแผนพัฒนาครูอย่างเป็นระบบ และเป็นขั้นตอนอย่างละเอียด มีการติดตามตรวจสอบเป็นระยะเพื่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระบบอย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับระยะเวลาที่กำหนด 3) การนำแผนพัฒนาไปใช้ในโรงเรียนโดยจัดให้มีการอบรมอย่างต่อเนื่องอย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา มีการศึกษาดูงานทั้งใน และต่างประเทศอย่างน้อย 1 ครั้งต่อปีการศึกษา มีการสัมมนาทุก 3 เดือน สนับสนุนการลาศึกษาต่อโดยให้ครูมีโอกาสไปศึกษาต่อตามทุนการศึกษาที่กระทรวงศึกษา และกีฬาอนุมัติตามระยะเวลาที่เหมาะสมเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนด และมีประสิทธิภาพ 4) การประเมินผลการพัฒนามีการวัด และประเมินผลทุกปีการศึกษาเป็นระบบชัดเจน และเข้าใจง่ายมีการติดตามจากคณะกรรมการตรวจสอบเครื่องมือในการวัด และประเมินผลต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ได้มาตรฐาน และมีประสิทธิภาพที่ดียิ่งขึ้น

เพน (Peine, 2007) ศึกษาเรื่องแผนความเจริญก้าวหน้าในอาชีพของผู้ปฏิบัติงานทางการศึกษา เกี่ยวกับกระบวนการสำหรับการพัฒนาบุคลากรและการสอนพบว่าผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนเชื่อมโยงกับคุณภาพของการสอนของครู ดังนั้น จึงควรมีการช่วยเหลือให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการที่เข้มแข็งมีความสามารถในการสอนโดยจัดให้มีแผนการพัฒนาเป็นรายบุคคลและขบวนการพัฒนาวิชาชีพอย่างเข้มข้น ซึ่งต้องอาศัยการมีส่วนร่วมในการพัฒนาเป้าหมายและแผนปฏิบัติงานมีหัวข้อที่สำคัญในการพัฒนาให้เกิดความก้าวหน้ามีการตรวจสอบเป็นระยะๆแต่ละขั้นตอน มีการศึกษาทบทวนผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการใช้หลักสูตร

ดุชนิ รุ่งรัตนกุล (2555 : บทคัดย่อ) ได้ทำการติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำวิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งของศูนย์เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาภาคเหนือ. มีวัตถุประสงค์เพื่อติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาครู แกนนำวิชาภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบภายใต้แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็งของศูนย์เครือข่ายสถาบัน อุดมศึกษาภาคเหนือใน 3 ประเด็นคือ 1) ลักษณะของการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรมไปใช้ 2) ระดับของการนำความรู้ ที่ได้จากการฝึกอบรมในแต่ละโมดูลไปใช้ และ 3) ความคิดเห็นที่มีต่อการฝึกอบรมในภาพรวม ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในเขตจังหวัดภาคเหนือผู้เข้ารับการอบรมหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำ (Master Teachers) วิชาภาษาอังกฤษระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ทั้งหมด 4 รุ่น จำนวน 201 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ แบบประมาณค่า 5 ระดับ และแบบปลายเปิด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมตามหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำวิชาภาษาอังกฤษ ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นได้นำความรู้จากการฝึกอบรมไปใช้ในหลายลักษณะ โดยใช้ในการพัฒนาจัดการเรียนการสอนของตนเองมากที่สุด (ร้อยละ 92.9) และมีการนำความรู้ จากการฝึกอบรมในโมดูลต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในระดับมากทุกโมดูล ยกเว้นโมดูล 8 การพัฒนาหลักสูตรรายวิชาเพิ่มเติม ที่มีการนำความรู้ ไปใช้ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ยังพบปัญหา และอุปสรรคในการนำความรู้ จากการฝึกอบรมไปใช้ ตลอดจนข้อเสนอแนะในการฝึกอบรมครั้งต่อไป

ณัฐธิดา ฤทธาภัย (2558) รายงานผลการใช้หลักสูตรพัฒนาทักษะกระบวนการคิด สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่า ความคิดเห็นของครูที่มีต่อหลักสูตรพัฒนาทักษะกระบวนการคิด สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 คิดเป็นร้อยละ 94 และเมื่อพิจารณาเป็นรายหน่วยการเรียนรู้ พบว่า ทุกหน่วยการเรียนรู้ อยู่ในระดับมากที่สุด

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2560) รายงานผลการใช้หลักสูตรผู้อำนวยการสถานศึกษา : วางแผนเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 พบว่า ด้านหลักสูตรการพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของวิทยากร รุ่นที่ 1 – 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 คิดเป็นร้อยละ 92.20 เมื่อพิจารณาแต่ละรายวิชา พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุดเกือบทุกวิชา ยกเว้น แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 – 2579 อยู่ในระดับมาก การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน รุ่นที่ 1 – 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.70 คิดเป็นร้อยละ 94 และทุกด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านสถานที่ศึกษาดูงาน และด้านประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนารุ่นที่ 1 – 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.73 คิดเป็นร้อยละ 94.60 และทุกด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอน การให้บริการ ด้านผู้บริหารโครงการ/เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพของการให้บริการและด้านหลักสูตรการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ด้านผลการพัฒนามีเวลาการพัฒนาเฉลี่ยร้อยละ 99.04 มีผลการพัฒนาผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน มีผลสัมฤทธิ์การพัฒนาเฉลี่ยร้อยละ 89.46

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2561) รายงานผลการใช้หลักสูตรพัฒนาผู้อำนวยการสถานศึกษา : การวางแผนเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 พบว่า ด้านหลักสูตรการพัฒนา การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของวิทยากร รุ่นที่ 1 – 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.78 คิดเป็นร้อยละ 95.60 เมื่อพิจารณาแต่ละรายวิชา พบว่า ทุกรายวิชา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีรายวิชาการสร้างทีมงานเครือข่ายผู้อำนวยการสถานศึกษาเพื่อวางแผนเสริมสร้างประเทศไทย 4.0 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นร้อยละ

97.8 การจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน รุ่นที่ 1 – 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด 4.81 คิดเป็นร้อยละ 96.20 และทุกด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ ด้านสถานที่ศึกษาดูงาน และด้านประโยชน์ที่ได้รับ อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนารุ่นที่ 1 – 4 ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุดมีค่าเฉลี่ย 4.82 คิดเป็นร้อยละ 96.40 และทุกด้าน ได้แก่ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอนการให้บริการ ด้านผู้บริหารโครงการ/เจ้าหน้าที่ผู้ให้บริการ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านคุณภาพของการให้บริการและด้านหลักสูตรการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุดเช่นเดียวกัน ด้านผลการพัฒนามีเวลาการเข้ารับการฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 99.34 มีผลสัมฤทธิ์ของการฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 88.56 มีผลการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินโครงการฝึกอบรม

วิยดา เหล่มตระกูล (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู ตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐานวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน โดยมีวัตถุประสงค์เฉพาะ 4 ประการ คือ เพื่อสร้างทฤษฎีโปรแกรม พัฒนาการประเมิน ประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูโดยวิธีการที่พัฒนาขึ้น และศึกษาผลของการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ วิทยากรในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาระดับจังหวัดของจังหวัดลำปาง จำนวน 10 คน ผู้รับผิดชอบโครงการจำนวน 3 คน วิทยากร จำนวน 71 คน และผู้เข้าอบรมในโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาในอำเภอเมือง เกาะคาและแม่มาะ สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดลำปาง ปีการศึกษา 2545 จำนวน 531 คน อาจารย์ผู้สอนในระดับอุดมศึกษา จำนวน 7 คน และผู้ใช้ผลการประเมิน จำนวน 68 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม การทดสอบ การศึกษาเอกสาร การสังเกต และการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณใช้สถิติภาคบรรยาย การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและการวิเคราะห์อิทธิพล (PATH ANALYSIS) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้ 1. ทฤษฎีโปรแกรมของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา ประกอบด้วย แนวคิดเชิงทฤษฎีเกี่ยวกับสาเหตุของปัญหาที่บุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ การพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมเพื่อลดหรือขจัดปัจจัยที่เป็นสาเหตุของปัญหา การนำกิจกรรมของโครงการไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ผู้เข้าอบรมเกิดการเปลี่ยนแปลงตามเป้าหมายของการอบรม ผลผลิต ผลลัพธ์ และผลกระทบที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างกิจกรรมของโครงการและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น รวมทั้งปัจจัยภายนอกที่อาจส่งผลต่อโครงการฝึกอบรม 2. วิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย 3 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การสร้างทฤษฎีโปรแกรม ประกอบด้วย การระบุแหล่งสารสนเทศ การสกัดสารสนเทศ และการสร้างทฤษฎีโปรแกรม (2) การออกแบบโครงการฝึกอบรมครู ประกอบด้วย การระบุปัญหาและความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม ขั้นตอนในการพัฒนาโครงการฝึกอบรม ขั้นตอนการนำโครงการฝึกอบรมไปสู่การปฏิบัติและผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้น (3) การออกแบบการประเมินโครงการฝึกอบรมครู ประกอบด้วย การประเมินสาเหตุของปัญหาในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษา การประเมินการพัฒนากิจกรรมของโครงการฝึกอบรมครู การประเมินการนำโครงการฝึกอบรมครูไปปฏิบัติ การประเมินการบรรลุผลของโครงการฝึกอบรมครู และการประเมินกลไกเชิงสาเหตุของความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู 3. ผลการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครูพบว่า ทฤษฎีโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นสามารถนำไปใช้ในการอธิบายความสำเร็จของโครงการได้ กล่าวคือ ผลการประเมินพัฒนากิจกรรมของ

โครงการและดำเนินการฝึกอบรมแสดงให้เห็นว่าโครงการสามารถดำเนินการได้ประสบผลสำเร็จ โดยหลังเสร็จสิ้นการฝึกอบรมผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในการจัดการฝึกอบรมในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยผลการเรียนรู้หลังฝึกอบรมในด้านความรู้ความเข้าใจ ทักษะคิด แรงจูงใจ และการรับรู้ความสามารถในการจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาสูงกว่าก่อนอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อกลับไปโรงเรียนผู้บริหารและครูสามารถทำงานร่วมกับบุคลากรในโรงเรียนเพื่อจัดทำหลักสูตรสถานศึกษาได้ แต่ผลการประเมินผลกระทบของโครงการแสดงให้เห็นว่าบุคลากรในโรงเรียนไม่สามารถปฏิบัติการกิจในการบริหารจัดการหลักสูตรสถานศึกษาให้เสร็จสมบูรณ์ได้ครบทั้ง 6 ภารกิจ ซึ่งมีสาเหตุมาจากการที่ทฤษฎีโปรแกรมบางส่วนไม่สามารถดำเนินการได้ตามที่คาดหวังไว้ โดยเฉพาะในส่วนของความรู้ความเข้าใจของวิทยากร และผลการเรียนรู้หลังอบรมของผู้บริหารและครูที่ยังอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น 4. การศึกษาผลการใช้วิธีการประเมินตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน พบว่าวิธีการประเมินที่พัฒนาขึ้นมีคุณลักษณะ ดังนี้ 1) มีประโยชน์ให้ข้อมูลที่จำเป็นและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้ผลการประเมิน 2) มีความเป็นไปได้สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ประหยัดและคุ้มค่า 3) มีความเหมาะสม ไม่ขัดต่อกฎหมายและศีลธรรม คำนึงถึงสวัสดิภาพของผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง และ 4) ผลการประเมินมีความถูกต้อง ให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ และเพียงพอที่จะแสดงถึงคุณค่าของโครงการ

วรรณภา ศรีพุทธสมบูรณ์ (2557) ได้ดำเนินการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เพื่อประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ในด้านสภาพแวดล้อมของโครงการ ปัจจัยเบื้องต้นของโครงการ กระบวนการของโครงการ และผลผลิตของโครงการ และศึกษาปัญหาและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ผู้ดำเนินโครงการฝึกอบรม และผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 67 คน รวมทั้งสิ้น 70 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์และแบบสอบถาม ผลการประเมินครั้งนี้ พบว่าโครงการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ตามรูปแบบจำลองชิปปี้ (CIPP Model) เพื่อประเมินองค์ประกอบ 4 ด้าน พบว่า ด้านสภาวะแวดล้อม ด้านปัจจัยเบื้องต้น ด้านกระบวนการ และด้านผลผลิต มีความสอดคล้องเหมาะสมอยู่ในระดับมากทั้ง 4 ด้าน จึงทำให้โครงการฝึกอบรมดังกล่าวสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการ ปัญหาและข้อเสนอแนะของโครงการฝึกอบรมหลักสูตรที่สำคัญ ได้แก่ 1) ปัญหาของหัวข้อรายวิชาของหลักสูตรควรมีการปรับปรุง หัวข้อรายวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 2) ปัญหาการจัดทำโครงการฝึกอบรม ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรใช้ประกอบการพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากรของกรมประมง 3) ควรมีการนำผลการประเมินของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งก่อนเข้าร่วมโครงการ ระหว่างเข้าร่วมโครงการ และหลังการเข้าร่วมโครงการมาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ จะทำให้การประเมินผลโครงการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

จรัญญา กล้วยพันธ์งาม (2557 : 4) ได้ทำการประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการจัดการเรียนรู้เพื่อสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์ผลการประเมิน สรุปได้ดังนี้

1. การประเมินปฏิกิริยาการตอบสนอง (Reaction Evaluation) อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.53, S.D. = 0.36) ผ่านเกณฑ์การประเมิน 2. การประเมินผลการเรียนรู้ (Learning Evaluation) 2.1 ด้านความรู้ (Knowledge) ก่อนฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.94, S.D. = 1.23) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน หลังฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51, S.D. = 0.82) ผ่านเกณฑ์การประเมิน 2.2 ด้านทักษะ (Skill)

ก่อนฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.48$, S.D.= 0.12) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน หลังฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.66$, S.D.= 0.09) ผ่านเกณฑ์การประเมิน 2.3 ด้านทัศนคติ (Attitude) ก่อนฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$, S.D. = 0.21) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน หลังฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.74$, S.D.= 0.10) ผ่านเกณฑ์การประเมิน 3. การประเมินพฤติกรรมที่เปลี่ยนไป (Behavior Evaluation) ก่อนฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$, S.D.= 1.11) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน หลังฝึกอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.68$, S.D.= 0.34) ผ่านเกณฑ์การประเมิน 4. การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นต่อหน่วยงาน (Results Evaluation) ก่อนฝึกอบรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.09) ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมิน หลังฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.52$, S.D.= 0.35) ผ่านเกณฑ์การประเมิน

ชัยยุทธ ชินกุล (2557) ได้ดำเนินประเมินผลการดำเนินงานหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร การศึกษาวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลหลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร เพื่อศึกษาปัญหาในการจัดการเรียนการสอน และเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตร โดยวิจัยผู้เข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนา รุ่นที่ 56 (พ.ศ. 2556 – 2557) จำนวน 293 คน การวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวัดผลและเก็บข้อมูล ใช้กลุ่มตัวอย่างจากทั้งประชากร ทำการวัดคะแนนพัฒนาการโดยใช้ข้อสอบก่อนการฝึกอบรมและภายหลังการฝึกอบรม ในการวิจัยเชิงคุณภาพได้ใช้วิธีการสนทนากลุ่มโดยดำเนินการ 3 กลุ่ม

นงเยาว์ อุทุมพร,วินัยธร วิชัยดิษฐ์และพัชรี ปิยภัณท์ (2557) ได้วิจัยประเมินผลโครงการฝึกอบรมการผลิตสื่อการสอน(สื่อกระต่าย) สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ประเมินผลการเรียนรู้ของครูที่ได้รับการพัฒนาตามโครงการฝึกอบรมการผลิตสื่อการสอน (สื่อกระต่าย) สำหรับครู 2) ประเมินความพึงพอใจของครูต่อการดำเนินงานโครงการ และ 3) ประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูภายหลังการพัฒนาตามโครงการ กลุ่มผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ครูที่เข้ารับการอบรม เพื่อนครู และผู้เรียนในสถานศึกษาของโรงเรียนที่ครูเข้ารับการอบรมรวม 66 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบประเมินความรู้ความเข้าใจของครูก่อนและหลังการอบรม แบบประเมินความพึงพอใจของครู และแบบสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ครูที่เข้ารับการอบรม มีความรู้ความเข้าใจก่อนการอบรมอยู่ในระดับปานกลางทุกเรื่องและหลังการอบรมมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด 2) ครูที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ผลการประเมินพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของครูที่เข้ารับการอบรม พบว่า 3.1) มีการนำความรู้เกี่ยวกับการผลิตสื่อการสอนที่ได้รับไปใช้ในการพัฒนาสื่อในการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้เรียน โดยนำไปใช้ประกอบการจัดการเรียนการสอนตามแผนการสอน 3.2) การให้ผู้เรียนได้ทำการผลิตสื่อด้วยตนเอง และ 3.3) นำความรู้ที่ได้รับไปใช้สอนให้กับครูท่านอื่นๆ ที่สนใจ จัดนิทรรศการหรือจัดมุมสื่อ เป็นต้น

พัชรีดา เอี่ยมสุนทรชัย (2559) การประเมินผลโครงการฝึกอบรมผู้บริหาร วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินผลกระบวนการฝึกอบรมหลักสูตรสำหรับผู้บริหาร ของบริษัทผู้ผลิตน้ำดื่มแห่งหนึ่งผ่านการประเมินจาก 8 ปัจจัยที่ทำให้การฝึกอบรมประสบความสำเร็จโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีการเก็บข้อมูลจากเอกสารเพื่อใช้ในการวิเคราะห์และสนับสนุนข้อมูล เช่น บันทึกภายในรายละเอียดหลักสูตร นิติสารขององค์การ เป็นต้น อีกทั้งมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้จัดการหลักสูตร จำนวน 2 ท่าน และผู้เข้าอบรมหลักสูตร จำนวน 10 ท่าน ผลการวิจัย พบว่า การประเมินโครงการฝึกอบรมหลักสูตรดังกล่าว ไม่มีความสอดคล้องกับปัจจัยความสำเร็จของหลักสูตรอบรม ดังนี้ 1. เป้าหมายของการฝึกอบรม 2. เนื้อหาในการฝึกอบรม 3. รูปแบบในการฝึกอบรม ในส่วนการเป็นไปตามเป้าหมายของการฝึกอบรม 4. วิทยากรในการฝึกอบรม 5. การเรียนรู้ในกระบวนการฝึกอบรม 6. การนำความรู้ไปปรับใช้ในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการสื่อสารระหว่างผู้บริหารดำเนินงาน ฝึกอบรม และเจ้าหน้าที่ผู้ดูแลหลักสูตร การบริหารจัดการกระบวนการ

ฝึกอบรม และการที่ไม่สามารถชี้แจงเป้าหมายหลักสูตรให้กับผู้เข้ารับการอบรมเพื่อให้เกิดความคาดหวังที่สอดคล้องกัน การประเมินผลหลักสูตรพบปัจจัยที่มีความสอดคล้อง คือ 1. รูปแบบในการฝึกอบรมในส่วนของความสอดคล้องกับความคาดหวังของผู้เข้าอบรม 2. วัสดุการฝึกอบรม 3. บรรยากาศในการฝึกอบรม อันเนื่องมาจากกระบวนการบริหารจัดการในประเด็นดังกล่าว สามารถทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากนั้นมีการสอบถามเพิ่มเติมในการประเมินผลด้านการวัดผลตอบแทนการลงทุนในการฝึกอบรม ซึ่งจากการสัมภาษณ์ยังไม่มีการวัดผลในประเด็นดังกล่าวจากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรม ซึ่งจากการสัมภาษณ์ยังไม่มีการวัดผลในประเด็นดังกล่าวจากผลการวิจัยนี้ สามารถนำไปใช้เพื่อปรับปรุงและพัฒนาการฝึกอบรมในอนาคตให้บรรลุผลสำเร็จในการฝึกอบรม เป็นไปตามเป้าหมายการฝึกอบรมที่ตั้งไว้

ณัฐชนันท์ จันทคุปต์ (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาหลักสูตรสมรรถนะครูประจำการกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในศตวรรษที่ 21 พบว่า ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมพบว่าคะแนนความรู้ในเนื้อหาหลังการฝึกอบรมมีระดับสูงกว่าคะแนนความรู้ในเนื้อหาก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการประเมินปฏิภณิยาของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรการฝึกอบรมอยู่ในระดับสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.50) จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าหลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะครูกลุ่มสาระคณิตศาสตร์ระดับประถมศึกษาในศตวรรษที่ 21 เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

ผลการวิจัยเชิงปริมาณ พบว่า ผู้ตอบส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 51 – 55 ปี ความรู้ในระดับปริญญาโท ชอบวิธีการเรียนแบบการบรรยาย ผสมกับการประชุมกลุ่มย่อย ชอบเรียนวันจันทร์ วันพุธ และวันศุกร์ ในช่วงเช้า สำหรับระดับความพึงพอใจต่อการฝึกอบรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก สำหรับสถานที่ในการฝึกอบรมได้คะแนนความพึงพอใจสูงสุด ระดับมากที่สุด ในการวัดคะแนนพัฒนาการนั้น ส่วนมากได้คะแนนพัฒนาการเป็นบวก สำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพนั้น พบว่า ควรเรียนเฉพาะบางวัน โดยมีความเข้าใจในวัตถุประสงค์การฝึกอบรม รู้ว่าการฝึกอบรมมีเนื้อหาดีมีประโยชน์ กระบวนการเรียนการสอนบางเรื่องยังต้องปรับปรุง ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะว่าควรหาความต้องการในการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องทุก ๆ ปี เช่นเดียวกับการประเมินหลักสูตร นอกจากนั้น ควรลดการบรรยายลง เพิ่มภาษาอังกฤษในการสรุป การดูงานในประเทศ ควรสัมผัสปัญหาจริง ๆ การดูงานต่างประเทศ ต้องเน้นสาระการป้องกันประเทศมากกว่าการเที่ยวและต้องไม่มีสิ่งรบกวนจิตใจ

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2560) การประเมินผลและการติดตามผลการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 6 ผลการประเมินปฏิภณิยา พบว่า ประเด็นการจัดการเรียนรู้รายหัวข้อสาขาวิชา (รวมช่วงที่ 1 – 2) ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.78 คิดเป็นร้อยละ 95.6 ด้านการใช้ประโยชน์ของเนื้อหาสาระที่อบรม และด้านกระบวนการให้ความรู้ของวิทยากรมีค่าเฉลี่ย 4.78 คิดเป็นร้อยละ 95.6 และ 4.81 คิดเป็นร้อยละ 96.2 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อของการประเมินมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.81 คิดเป็นร้อยละ 96.2 ด้านประโยชน์ที่ได้รับ ด้านกระบวนการ/ขั้นตอน ด้านวิทยากรของการศึกษาดูงานและด้านสถานศึกษาดูงาน มีค่าเฉลี่ย 4.84, 4.83, 4.78 และ 4.76 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อของการประเมิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ประเด็นความพึงพอใจต่อการดำเนินโครงการ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย 4.81 คิดเป็นร้อยละ 96.2 ด้านผู้บริหารโครงการ ด้านขั้นตอนการบริหารโครงการ ด้านหลักสูตรและด้านการอำนวยความสะดวก มีค่าเฉลี่ย 4.96 คิดเป็นร้อยละ 99.2,

4.86 คิดเป็นร้อยละ 97.2 และ 4.61 คิดเป็นร้อยละ 92.2 ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านและรายข้อของการประเมิน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด

สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (2561) การประเมินผลการดำเนินโครงการพัฒนานักบริหารระดับสูง กระทรวงศึกษาธิการ (นบส.ศธ.) รุ่นที่ 7 ผลการประเมิน พบว่า ด้านผลสัมฤทธิ์การพัฒนา มีผู้ผ่านการพัฒนา จำนวน 60 คน และไม่ผ่านการพัฒนา จำนวน 1 คน ด้านระดับคุณภาพการจัดกิจกรรมการเรียนรู้การพัฒนา พบว่า กระบวนการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนามีต่อโครงการพัฒนา มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 คิดเป็นร้อยละ 91.6 ด้านผลลัพธ์การพัฒนา พบว่า ความเหมาะสมของความรู้ และประสบการณ์ จากหลักสูตรและการนำไปใช้ตามความคิดเห็นของผู้เข้ารับการพัฒนามีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 คิดเป็นร้อยละ 91 ส่วนความรู้และประสบการณ์จากหลักสูตรในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 คิดเป็นร้อยละ 91.20 และส่วนการนำไปปฏิบัติในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 คิดเป็นร้อยละ 89

ณัฐชนันท์ จันทคุปต์ (2561) รายงานสรุปผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ : หลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของวิทยากร ในภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมความพึงพอใจต่อหลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของวิทยากร ทั้ง 3 รุ่น โดยมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมในทางที่ดี สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนามีความเหมาะสม และมีความพึงพอใจต่อความสามารถของวิทยากรในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการพัฒนา

ศูนย์ฝึกอบรมและแพทยศาสตร์ศึกษา (2561 : 31) ได้ทำการประเมินโครงการ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการท างานด้านสาธารณสุข สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดภายใต้สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี ผู้เข้ารับการอบรมในครั้งนี้ทั้งหมด 125 คน ส่วนใหญ่ร้อยละ 86.4 เป็นเพศหญิง โดยมีอายุเฉลี่ย 42.55ปี ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 74.4 ปฏิบัติงานตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด ร้อยละ 28.0 และสังกัดโรงพยาบาลชุมชนมากที่สุด ร้อยละ 42.4การประเมินความพึงพอใจ ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย-มากที่สุด สิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงใจมากที่สุด คือ เนื้อหาของหลักสูตรตรงกับวัตถุประสงค์ ด้านการจัดฝึกอบรมโดยรวม ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุดในทุกประเด็น โดยมีคะแนนความพึงพอใจประเด็นวิทยากรมากที่สุด การประเมินความรู้ก่อนและหลังการฝึกอบรม ผู้เข้าอบรมมีความรู้ก่อนและหลังการอบรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยความรู้หลังการอบรมเพิ่มสูงขึ้นจาก 11.88 คะแนน เป็น 15.10 คะแนน หลังการอบรมเสร็จสิ้นรวบรวมจำนวนหัวข้องานวิจัยผ่านทางเว็บไซต์พบว่า จำนวนหัวข้องานวิจัยที่เกิดขึ้นทั้งสิ้น 97 เรื่อง และงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้จริงในการปฏิบัติงาน จำนวน 53 เรื่อง

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในโครงการฝึกอบรม

รัชนิพร นาพุทธา (2549) ได้ศึกษาความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม บริษัทปูนซีเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัด กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด.พบว่าความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัด โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

ณิชา ศิลาจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้ทำการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง โครงการสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับครูโรงเรียนรอบแนวเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าดงใหญ่ จังหวัดบุรีรัมย์. ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมฯ มีความรู้เกี่ยวกับพื้นฐานด้านสิ่งแวดล้อมและมีทักษะกระบวนการ จัดกิจกรรมโครงการ สิ่งแวดล้อมศึกษาเพิ่มขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับคะแนนเฉลี่ยความรู้ก่อนและหลังการ ฝึกอบรมฯ ทั้ง 2 ระยะ โดยที่ ค่าเฉลี่ยหลังการอบรมฯ สูงกว่าก่อนการอบรมฯ การวิเคราะห์ผลทางสถิติ ด้วย T-TEST พบว่ามีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้พบว่า กลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมฯ ระยะที่ 1 ในระดับมากและระยะที่ 2 ใน ระดับมากที่สุด แสดงว่าหลักสูตรฝึกอบรมฯ ที่สร้างขึ้นมี ประสิทธิภาพ เหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการ อบรมกับกลุ่มเป้าหมายอื่นหรือปรับใช้ให้เหมาะสมกับท้องถิ่นของ ตนและควรมีการวิจัยเพื่อพัฒนา รูปแบบของหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

พัชรี อินทรเสนีย์ (2553 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การสร้างจิตสำนึกในการ ให้บริการสำหรับบุคลากรผู้ให้บริการในโรงแรม. ผลการวิจัยพบว่า ค่า P-VALUE ของผลการทดสอบ ความรู้และเจตคติก่อนและหลังการ ฝึกอบรมน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ผล คะแนน POST-TEST มากกว่าผลคะแนน PRE-TEST ซึ่งแสดงว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่พัฒนาขึ้นมี ประสิทธิภาพ ทำให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ และเจตคติเกี่ยวกับการให้บริการเพิ่มขึ้น สำหรับผล การประเมินความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมส่วนใหญ่พึงพอใจและเห็นว่า มีประโยชน์ต่อตนเอง และโรงแรมในระดับมาก ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ คือ ควรมีการติดตามผล การฝึกอบรม เพื่อศึกษาถึงการ ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึง ความมีจิตสำนึกในการ ให้บริการตามที่ต้องการหรือไม่ มากน้อยเพียงใด และนอกเหนือจากการฝึกอบรม ควรหาแรงจูงใจอื่นๆเข้า มาผสมผสาน เช่น การให้รางวัล การทำงานเป็นทีม ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างให้ พนักงานเกิดจิตสำนึกในการ บริการอย่างยั่งยืน

วรรณิ อังสิทธิพนพร (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษ ในชั้นเรียนของครูภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัด สุพรรณบุรีผลการวิจัยพบว่า ครูภาษาอังกฤษมีความพึงพอใจในการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษในชั้นเรียน โดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านสิ่งสนับสนุนในการอบรมอยู่ในระดับปานกลาง

จิราภรณ์ จินตัม (2558 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของ สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตร ยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก เมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน ผู้เข้าร่วมฝึกมีระดับความพึงพอใจในการฝึกอบรมฝีมือแรงงาน ด้านเวลาในการ ฝึกอบรม อยู่ในระดับมากที่สุด และความพึงพอใจในการฝึกอบรมฝีมือแรงงานด้านกิจกรรมฝึกอบรม อยู่ใน ระดับระดับน้อยที่สุด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะของงานที่ทำของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนา ฝีมือแรงงาน มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบัน พัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี ส่วนเพศ อายุ และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจของ ผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 05

อิฐฐารมณ มิตสุวรรณ สิงหราช พยุง ชีตาร (2559 : บทคัดย่อ) ได้พัฒนาหลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรม ภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ผลการวิจัย พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในทุกด้านต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ระดับความพึง

พอใจมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.63) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านวิทยากรอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.61$, S.D. = 0.66) ด้านสถานที่/ระยะเวลาอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.62) ด้านการให้บริการของเจ้าหน้าที่อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D. = 0.56) ด้านความรู้ความเข้าใจหลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.58$, S.D. = 0.65) ด้านการนำความรู้ไปใช้หลังการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.59$, S.D. = 0.62) ผลการทดสอบเปรียบเทียบความสามารถในการฟังเสียงภาษาอังกฤษจากคะแนนสอบก่อนการอบรมกับคะแนนสอบหลังการอบรมแสดงให้เห็นถึงความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01” ($T = 4.505$, $P < .001$) แสดงให้เห็นว่าหลักสูตรอบรมนี้มีประสิทธิภาพ

ศูนย์ฝึกอบรมและแพทยศาสตร์ศึกษา (2561 : 31) ได้ประเมินโครงการการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการการวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุข สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดภายใต้ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี พบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในมากที่สุด สิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ เนื้อหาของหลักสูตรตรงกับวัตถุประสงค์ ด้านการจัดฝึกอบรมโดยรวม ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจระดับมากที่สุดในทุกประเด็น โดยมีคะแนนความพึงพอใจประเด็นวิทยากรมากที่สุด

สิฐฎากร ชูทรัพย์ (FILE:///C:/USERS/OZARD/DOWNLOADS/3818-12431-1-PB.PDF) ได้ศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพสู่ชุมชนศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมตามโครงการสร้างอาชีพสู่ชุมชนซึ่งเป็นการบริการวิชาการให้กับชุมชนอันเป็นความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ และวิทยาลัยพัฒนการธนบุรี ใช้ประชากรเป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 183 คน เป็นผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพสู่ชุมชนใน 3 ด้าน คือ ด้านการนำเนื้อหาไปใช้ในการประกอบอาชีพด้านวิทยากรฝึกอบรม ด้านการจัดการอบรม ผลการศึกษาตามจำนวนผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุดทั้งด้านการนำเนื้อหาไปใช้ในการประกอบอาชีพ ด้านวิทยากรฝึกอบรม ด้านการจัดการอบรม และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านการนำเนื้อหาไปใช้ในการประกอบอาชีพพบว่า ข้อเนื้อหาการอบรมมีความเหมาะสมกับความรู้เดิมของผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย ส่วนข้ออื่นๆผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก และเมื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และหลักสูตรการฝึกอบรมพบว่า มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทที่ 3 วิธีดำเนินการ

การฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีขั้นตอน ดังนี้

1. ดำเนินการจัดทำหนังสือถึงปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อแจ้งให้สำนักงานศึกษาธิการภาค และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ส่งบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ เข้ารับการฝึกอบรมตามวัน เวลา และสถานที่ดังกล่าว
2. รวบรวมรายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกาศรายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา
3. ดำเนินการฝึกอบรม โดยมีวิทยากรผู้ให้ความรู้จากกรมบัญชีกลาง สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด
4. ประเมินผลการฝึกอบรม โดยชี้แจงผู้เข้ารับการอบรมจัดทำใบงานสรุปองค์ความรู้ตามหน่วยการเรียนรู้ รวมทั้งสิ้น 8 หน่วยการเรียนรู้ โดยมีวิทยากรพี่เลี้ยงเป็นผู้รวบรวมสรุปองค์ความรู้พร้อมตรวจสอบให้คะแนนผลการสรุปองค์ความรู้ตามกลุ่มที่ได้รับมอบหมาย
3. จัดทำรายงานผลการฝึกอบรม

รายงานผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีวิธีดำเนินการ ดังนี้

- 7.1 ประชากร
- 7.2 เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ
- 7.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 7.4 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

1. ประชากร

ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่การเงิน บัญชี และพัสดุประจำสำนักงานศึกษาธิการภาค และบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด ที่เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 96 คน ระหว่างวันที่ 11 – 13 มีนาคม 2561

2. เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผลการโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 3 ฉบับ ดังนี้

- 1) แบบสรุปองค์ความรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาศูนย์กลางการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ
- 2) แบบประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

2.1 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้านผลการฝึกอบรม

2.1.1 แบบสรุปเวลาเข้ารับการฝึกอบรม

2.1.2 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม ประกอบด้วย แบบประเมินองค์ความรู้

2.2 เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้านหลักสูตรการฝึกอบรม

แบบประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ และข้อความปลายเปิดข้อเสนอแนะอื่น ๆ โดยกำหนดค่าระดับของข้อความมาตราส่วนประมาณค่าในแบบสอบถามความคิดเห็น ดังนี้

5	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
4	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
3	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
2	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
1	หมายถึง	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ได้ดำเนินการศึกษาเอกสารหลักสูตร การพัฒนาหลักสูตร การสร้างหลักสูตร กิจกรรมการเรียนรู้ แนวคิด หลักการสร้างแบบสอบถาม และเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง และประชุมคณะทำงานโครงการ เพื่อพิจารณาและปรับปรุงแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ให้มีความเหมาะสมและสมบูรณ์ที่สุด ขึ้นการประชุมเพื่อพัฒนาหลักสูตรโดยเชิญผู้เชี่ยวชาญ ที่เป็นคณะทำงานจัดทำหลักสูตรจากสำนักงานศึกษาธิการภาค สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 11 คน ดังนี้

1. ว่าที่ ร.ต.อานนท์ สุขภาคกิจ	ศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร สนง.ศธจ.กทม.
2. นายกฤษณะ เลิศวิชานันท์	รองศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สนง.ศธจ.พระนครศรีอยุธยา
3. นางกาญจนา ตันตินิพันธ์กุล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร
4. นางนิศารัตน์ เหมือนตา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี
5. นายตรีเนตร สายสุ่ม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักงานศึกษาธิการภาค 2
6. นางสาวดวงพร เจียมอัมพร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สคบศ.
7. นายดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สคบศ.
8. นางสาวรัตติกาล พรณสุวรรณ์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สคบศ.
9. นางสาวนพมาศ ณะมาชิต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สคบศ.
10. นางสาวณัฐชนันท์ จันทคุปต์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สคบศ.
11. นางสาวสุภัทรา ยวงโย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สคบศ.

ดำเนินการพัฒนาหลักสูตร ในระหว่างวันที่ 12 – 13 กุมภาพันธ์ 2562 ณ สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล ดังนี้

1. เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมทุกคน รวมทั้งสิ้นจำนวน 96 คน ดังนี้

1.1 แบบสรุปเวลาเข้ารับการฝึกอบรม เก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากเสร็จสิ้นโครงการ โดยผู้เข้ารับการอบรมลงเวลาในแต่ละวันทุกวันที่เข้ารับการฝึกอบรม

1.2 แบบประเมินองค์ความรู้ของผู้เข้ารับการพัฒนาศูนย์ โดยรวบรวมคะแนนจากวิทยากร และผู้ช่วยวิทยากร ที่ให้คะแนนตามกิจกรรมสรุปองค์ความรู้ตามหน่วยการเรียนรู้

1.3 แบบประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร โดยรวบรวมจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม หลังจากเสร็จสิ้นโครงการ

2. ตรวจสอบข้อมูล ความถูกต้อง และความครบถ้วน

3. ประมวลผลข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ดำเนินการโดยนำข้อมูลที่ได้จากเครื่องมือต่าง ๆ มาคัดแยกตรวจสอบความสมบูรณ์และถูกต้อง และวิเคราะห์ผลด้วยสถิติ ต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์เวลาเข้ารับการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม โดยใช้ค่าร้อยละ

4.2 การวิเคราะห์หาค่าข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม โดยใช้ค่าร้อยละ

4.3 การวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการ โดยใช้ μ

4.4 การวิเคราะห์หาค่าการกระจายของความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการ โดยใช้ σ

4.5 การวิเคราะห์เนื้อหาและค่าความถี่หาค่าจำนวนนับของข้อมูลปลายเปิด

เกณฑ์การแปลผล

1. เกณฑ์การแปลผลด้านผลการฝึกอบรม คือ เวลาการฝึกอบรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม กำหนดเกณฑ์การแปลผลการผ่านการฝึกอบรม ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80

2. เกณฑ์การแปลผลด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตรฝึกอบรมจากแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ Rating Scale กำหนดเกณฑ์การแปลผล ดังนี้

(<http://krupee.blogspot.com/2009/09/rating-scale.html>)

ค่าเฉลี่ย	4.51 – 5.00	หมายความว่า	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.51 – 4.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.51 – 2.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.50	หมายความว่า	มีความพึงพอใจอยู่ในระดับน้อยที่สุด

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ มี 2 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านการฝึกอบรม ประกอบด้วย เวลาเข้ารับการฝึกอบรม และผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม 2) ด้านความพึงพอใจ ศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร การรายงานผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

ตอนที่ 2 ด้านผลการฝึกอบรม

ตอนที่ 3 ด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร

ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม

การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และหน่วยงานที่สังกัด โดยนำเสนอ ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2

ข้อมูลพื้นฐาน		จำนวน (คน) n = 96		รวม	ร้อยละ
		รุ่นที่ 1	รุ่นที่ 2		
เพศ	ชาย	6	4	10	10.42
	หญิง	41	45	86	89.58
อายุ	31 – 40 ปี	12	19	31	32.29
	41 – 50 ปี	14	12	26	27.08
	51 ปีขึ้นไป	21	18	39	40.63
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	31	30	61	63.54
	ปริญญาโท	16	19	35	36.46
	ปริญญาเอก	-	-	-	-
สังกัด	สำนักงานศึกษาธิการภาค	9	9	18	18.75
	สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด	38	40	78	81.25
รวม		47	49	96	100

จากตารางที่ 1 พบว่า ในภาพรวม ผู้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ รุ่นที่ 1 และรุ่นที่ 2 รวมทั้งสิ้น 96 คน เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 เพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 89.58 ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 63.54 และสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 78 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25

ตอนที่ 2 ด้านผลการฝึกอบรม

การรายงานด้านผลการฝึกอบรม เป็นการรายงานใน 2 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เวลาเข้ารับการฝึกอบรม และส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม โดยนำเสนอเป็นภาพรวมและรายรุ่น ดังนี้

2.1 ด้านผลการฝึกอบรมในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น

2.2 ด้านผลการฝึกอบรมแยกเป็นรายรุ่น

ด้านผลการฝึกอบรมในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น ดังนี้

ตารางที่ 2 คะแนนเฉลี่ย ต่ำสุด และสูงสุด ผลการฝึกอบรม ส่วนที่ 1 เวลาเข้ารับการฝึกอบรม และ ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น

N = 96

รุ่นที่	ส่วนที่ 1 เวลาการเข้ารับการฝึกอบรม			ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม			ผลการประเมิน ผ่าน/ไม่ผ่าน
	เฉลี่ย	ต่ำสุด	สูงสุด	เฉลี่ย	คะแนน ต่ำสุด	คะแนน สูงสุด	
1	100	-	100	90.26	65	79	ผ่านทุกคน
2	100	-	100	88.34	65	77	ผ่านทุกคน
รวม	100	-	100	86.28	65	78	ผ่านทุกคน

จากตารางที่ 2 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และ พัสดุ ทั้ง 2 รุ่น ในภาพรวม มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 100 ทั้ง 3 รุ่น และมีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 86.28 โดยรุ่นที่ 1 มีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 90.26 และ รุ่นที่ 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรม รองลงมา คิดเป็นร้อยละ 88.34 ทุกคนมีผลการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์ การประเมิน

ด้านผลการฝึกอบรมแยกเป็นรายรุ่น ดังนี้

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และ พัสดุ ส่วนที่ 1 เวลาการเข้ารับการฝึกอบรม และส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม รุ่นที่ 1

N = 96

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนที่ 1 เวลาการฝึกอบรม (จำนวน 24 ชั่วโมง)			ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม (คะแนนเต็ม 80 คะแนน)			สรุปผล การ ประเมิน
		จำนวน ชั่วโมง ที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	คะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	
1	เลขที่ 1	24	100	ผ่าน	79	98.75	ผ่าน	ผ่าน
2	เลขที่ 2	24	100	ผ่าน	78	97.50	ผ่าน	ผ่าน
3	เลขที่ 3	24	100	ผ่าน	73	91.25	ผ่าน	ผ่าน
4	เลขที่ 4	24	100	ผ่าน	70	87.50	ผ่าน	ผ่าน
5	เลขที่ 5	24	100	ผ่าน	74	92.50	ผ่าน	ผ่าน
6	เลขที่ 6	24	100	ผ่าน	78	97.50	ผ่าน	ผ่าน

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนที่ 1 เวลาการฝึกอบรม (จำนวน 24 ชั่วโมง)			ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม (คะแนนเต็ม 80 คะแนน)			สรุปผล การ ประเมิน
		จำนวน ชั่วโมง ที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	คะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	
7	เลขที่ 7	24	100	ผ่าน	76	95.00	ผ่าน	ผ่าน
8	เลขที่ 8	24	100	ผ่าน	77	96.25	ผ่าน	ผ่าน
9	เลขที่ 9	24	100	ผ่าน	72	90.00	ผ่าน	ผ่าน
10	เลขที่ 10	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
11	เลขที่ 11	24	100	ผ่าน	79	98.75	ผ่าน	ผ่าน
12	เลขที่ 12	24	100	ผ่าน	78	97.50	ผ่าน	ผ่าน
13	เลขที่ 13	24	100	ผ่าน	78	97.50	ผ่าน	ผ่าน
14	เลขที่ 14	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
15	เลขที่ 15	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
16	เลขที่ 16	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
17	เลขที่ 17	24	100	ผ่าน	79	98.75	ผ่าน	ผ่าน
18	เลขที่ 18	24	100	ผ่าน	74	92.50	ผ่าน	ผ่าน
19	เลขที่ 19	24	100	ผ่าน	74	92.50	ผ่าน	ผ่าน
20	เลขที่ 20	24	100	ผ่าน	67	83.75	ผ่าน	ผ่าน
21	เลขที่ 21	24	100	ผ่าน	75	93.75	ผ่าน	ผ่าน
22	เลขที่ 22	24	100	ผ่าน	65	81.25	ผ่าน	ผ่าน
23	เลขที่ 23	24	100	ผ่าน	68	85.00	ผ่าน	ผ่าน
24	เลขที่ 24	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
25	เลขที่ 25	24	100	ผ่าน	74	92.50	ผ่าน	ผ่าน
26	เลขที่ 26	24	100	ผ่าน	74	92.50	ผ่าน	ผ่าน
27	เลขที่ 27	24	100	ผ่าน	70	87.50	ผ่าน	ผ่าน
28	เลขที่ 28	24	100	ผ่าน	77	96.25	ผ่าน	ผ่าน
29	เลขที่ 29	24	100	ผ่าน	67	83.75	ผ่าน	ผ่าน
30	เลขที่ 30	24	100	ผ่าน	77	96.25	ผ่าน	ผ่าน
31	เลขที่ 31	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
32	เลขที่ 32	24	100	ผ่าน	66	82.50	ผ่าน	ผ่าน
33	เลขที่ 33	24	100	ผ่าน	73	91.25	ผ่าน	ผ่าน
34	เลขที่ 34	24	100	ผ่าน	70	87.50	ผ่าน	ผ่าน
35	เลขที่ 35	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน

ตารางที่ 3 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนที่ 1 เวลาการฝึกอบรม (จำนวน 24 ชั่วโมง)			ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม (คะแนนเต็ม 80)			สรุปผล การ ประเมิน
		จำนวน ชั่วโมง ที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	คะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	
36	เลขที่ 36	24	100	ผ่าน	75	93.75	ผ่าน	ผ่าน
37	เลขที่ 37	24	100	ผ่าน	75	93.75	ผ่าน	ผ่าน
38	เลขที่ 38	24	100	ผ่าน	77	96.25	ผ่าน	ผ่าน
39	เลขที่ 39	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
40	เลขที่ 40	24	100	ผ่าน	74	92.50	ผ่าน	ผ่าน
41	เลขที่ 41	24	100	ผ่าน	68	85.00	ผ่าน	ผ่าน
42	เลขที่ 42	24	100	ผ่าน	65	81.25	ผ่าน	ผ่าน
43	เลขที่ 43	24	100	ผ่าน	67	93.75	ผ่าน	ผ่าน
44	เลขที่ 44	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
45	เลขที่ 45	24	100	ผ่าน	67	83.75	ผ่าน	ผ่าน
46	เลขที่ 46	24	100	ผ่าน	66	82.50	ผ่าน	ผ่าน
47	เลขที่ 47	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
รวมเฉลี่ย			100	ผ่าน	รวมเฉลี่ย	90.26	ผ่าน	ผ่าน

จากตารางที่ 3 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และ พัสดุ รุ่นที่ 1 จำนวน 47 คน ในภาพรวม มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 100 และมี ผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 90.26 เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้ง 2 ส่วน

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผลการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และ พัสดุ ส่วนที่ 1 เวลาการเข้ารับการฝึกอบรม และส่วนที่ 2 ด้านผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม รุ่นที่ 2

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนที่ 1 เวลาการฝึกอบรม (จำนวน 24 ชั่วโมง)			ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม (คะแนนเต็ม 80 คะแนน)			สรุปผล การ ประเมิน
		จำนวน ชั่วโมง ที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	คะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ ผ่าน)	
1	เลขที่ 1	24	100	ผ่าน	78	97.50	ผ่าน	ผ่าน
2	เลขที่ 2	24	100	ผ่าน	67	83.75	ผ่าน	ผ่าน
3	เลขที่ 3	24	100	ผ่าน	65	81.25	ผ่าน	ผ่าน
4	เลขที่ 4	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
5	เลขที่ 5	24	100	ผ่าน	75	93.75	ผ่าน	ผ่าน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนที่ 1 เวลาการฝึกอบรม (จำนวน 24 ชั่วโมง)			ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม (คะแนนเต็ม 80 คะแนน)			สรุปผล การ ประเมิน
		จำนวน ชั่วโมง ที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	คะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	
6	เลขที่ 6	24	100	ผ่าน	70	87.50	ผ่าน	ผ่าน
7	เลขที่ 7	24	100	ผ่าน	74	92.50	ผ่าน	ผ่าน
8	เลขที่ 8	24	100	ผ่าน	76	95.00	ผ่าน	ผ่าน
9	เลขที่ 9	24	100	ผ่าน	73	91.25	ผ่าน	ผ่าน
10	เลขที่ 10	24	100	ผ่าน	74	92.50	ผ่าน	ผ่าน
11	เลขที่ 11	24	100	ผ่าน	74	92.50	ผ่าน	ผ่าน
12	เลขที่ 12	24	100	ผ่าน	70	87.50	ผ่าน	ผ่าน
13	เลขที่ 13	24	100	ผ่าน	68	85.00	ผ่าน	ผ่าน
14	เลขที่ 14	24	100	ผ่าน	67	83.75	ผ่าน	ผ่าน
15	เลขที่ 15	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
16	เลขที่ 16	24	100	ผ่าน	70	87.50	ผ่าน	ผ่าน
17	เลขที่ 17	24	100	ผ่าน	70	87.50	ผ่าน	ผ่าน
18	เลขที่ 18	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
19	เลขที่ 19	24	100	ผ่าน	75	93.75	ผ่าน	ผ่าน
20	เลขที่ 20	24	100	ผ่าน	67	83.75	ผ่าน	ผ่าน
21	เลขที่ 21	24	100	ผ่าน	68	85.00	ผ่าน	ผ่าน
22	เลขที่ 22	24	100	ผ่าน	76	95.00	ผ่าน	ผ่าน
23	เลขที่ 23	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
24	เลขที่ 24	24	100	ผ่าน	68	85.00	ผ่าน	ผ่าน
25	เลขที่ 25	24	100	ผ่าน	77	96.25	ผ่าน	ผ่าน
26	เลขที่ 26	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
27	เลขที่ 27	24	100	ผ่าน	73	91.25	ผ่าน	ผ่าน
28	เลขที่ 28	24	100	ผ่าน	72	90.00	ผ่าน	ผ่าน
29	เลขที่ 29	24	100	ผ่าน	67	83.75	ผ่าน	ผ่าน
30	เลขที่ 30	24	100	ผ่าน	68	85.00	ผ่าน	ผ่าน
31	เลขที่ 31	24	100	ผ่าน	72	90.00	ผ่าน	ผ่าน
32	เลขที่ 32	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
33	เลขที่ 33	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
34	เลขที่ 34	24	100	ผ่าน	70	87.50	ผ่าน	ผ่าน

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ที่	ชื่อ - สกุล	ส่วนที่ 1 เวลาการฝึกอบรม (จำนวน 23 ชั่วโมง)			ส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม (คะแนนเต็ม 80)			สรุปผล การ ประเมิน
		จำนวน ชั่วโมง ที่เข้ารับการ ฝึกอบรม	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	คะแนน ที่ได้	คิดเป็น ร้อยละ	ผลการประเมิน (เกณฑ์ร้อยละ 80 ผ่าน/ไม่ผ่าน)	
35	เลขที่ 35	24	100	ผ่าน	72	90.00	ผ่าน	ผ่าน
36	เลขที่ 36	24	100	ผ่าน	72	90.00	ผ่าน	ผ่าน
37	เลขที่ 37	24	100	ผ่าน	66	82.50	ผ่าน	ผ่าน
38	เลขที่ 38	24	100	ผ่าน	67	83.75	ผ่าน	ผ่าน
39	เลขที่ 39	24	100	ผ่าน	74	92.50	ผ่าน	ผ่าน
40	เลขที่ 40	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
41	เลขที่ 41	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
42	เลขที่ 42	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
43	เลขที่ 43	24	100	ผ่าน	72	90.00	ผ่าน	ผ่าน
44	เลขที่ 44	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
45	เลขที่ 45	24	100	ผ่าน	71	88.75	ผ่าน	ผ่าน
46	เลขที่ 46	24	100	ผ่าน	70	87.50	ผ่าน	ผ่าน
47	เลขที่ 47	24	100	ผ่าน	69	86.25	ผ่าน	ผ่าน
48	เลขที่ 48	24	100	ผ่าน	65	81.25	ผ่าน	ผ่าน
49	เลขที่ 49	24	100	ผ่าน	68	85.00	ผ่าน	ผ่าน
รวมเฉลี่ย			100	ผ่าน	รวมเฉลี่ย	88.34	ผ่าน	ผ่าน

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และ พัสดุ รุ่นที่ 2 จำนวน 49 คน ในภาพรวม มีเวลาเข้ารับการฝึกอบรม มีค่าเฉลี่ยร้อยละ 100 และมี ผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 88.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายบุคคลทุกคนผ่านเกณฑ์การประเมิน ทั้ง 2 ส่วน

ตอนที่ 3 ด้านความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร

การศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

3.2.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตรในภาพรวม
ทั้ง 2 รุ่น

3.2.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตรแยกเป็นรายรุ่น

3.2.3 ผลการศึกษาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมของความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร

3.2.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร ในภาพรวม ทั้ง 2 รุ่น

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการ
บริหารจัดการโครงการและหลักสูตร ในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น

N = 96

ที่	ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการ โครงการ	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		เฉลี่ย		แปลผล
		μ	σ	μ	σ	μ	σ	
1	ความชัดเจนในการประชาสัมพันธ์ โครงการ	4.58	0.55	4.45	0.50	4.51	0.52	มากที่สุด
2	ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงาน กับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.60	0.55	4.63	0.49	4.61	0.52	มากที่สุด
3	ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ	4.65	0.53	4.42	0.50	4.53	0.51	มากที่สุด
4	โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ผู้เข้ารับการพัฒนา	4.73	0.51	4.66	0.48	4.69	0.49	มากที่สุด
5	โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา	4.68	0.57	4.76	0.43	4.72	0.50	มากที่สุด
6	ความเหมาะสมในการอำนวยความสะดวก ด้านต่าง ๆ	4.50	0.64	4.45	0.50	4.47	0.57	มาก
7	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้ งาน	4.48	0.60	4.42	0.50	4.45	0.55	มาก
8	ประสิทธิภาพของอุปกรณ์และ สื่อบันทึกข้อมูล	4.55	0.60	4.42	0.50	4.48	0.55	มาก
9	ความเหมาะสมของอาหาร	4.35	0.70	4.39	0.55	4.37	0.62	มาก
10	ความเหมาะสมของเครื่องดื่มและอาหารว่าง	4.58	0.55	4.42	0.55	4.50	0.55	มาก
11	ความสะดวก สบายและสะอาดของที่พัก	4.50	0.64	4.26	0.60	4.38	0.62	มาก
12	ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับ สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.78	0.42	4.63	0.49	4.70	0.45	มากที่สุด
13	ความเหมาะสมของสถานที่ที่ใช้ในการ พัฒนา	4.46	0.68	4.42	0.50	4.44	0.59	มาก
14	การพัฒนาครั้งนี้เสริมสร้างพฤติกรรม ในทางที่ดี	4.73	0.51	4.63	0.49	4.68	0.50	มากที่สุด
15	คุณภาพของเอกสารและสื่อ ประกอบการพัฒนา	4.53	0.55	4.42	0.50	4.47	0.52	มาก
16	กิจกรรมการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการ เรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน	4.63	0.49	4.47	0.51	4.55	0.50	มากที่สุด
17	สัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติ	4.45	0.55	4.39	0.50	4.42	0.52	มาก

ที่	ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการ โครงการ	รุ่นที่ 1		รุ่นที่ 2		เฉลี่ย		แปลผล
		μ	σ	μ	σ	μ	σ	
18	ปริมาณงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติตลอด การพัฒนา	4.50	0.60	4.47	0.60	4.48	0.60	มาก
19	ความสามารถโดยรวมของวิทยากรใน การเสริมสร้างความรู้ ทักษะและ ประสบการณ์	4.80	0.41	4.61	0.55	4.70	0.48	มากที่สุด
20	ประโยชน์ของสาระการเรียนรู้ใน หลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.85	0.37	4.66	0.48	4.75	0.42	มากที่สุด
21	การสืบทอดความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนา สามารถส่งเสริมการเรียนรู้ในภาควิชาการ	4.80	0.41	4.63	0.49	4.71	0.45	มากที่สุด
22	ความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ ใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนา	4.90	0.30	4.63	0.49	4.76	0.39	มากที่สุด
23	ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการนี้	4.45	0.60	4.42	0.60	4.43	0.60	มาก
เฉลี่ย		4.61	0.15	4.51	0.13	4.56	0.06	มากที่สุด
คิดเป็นร้อยละ		92.20		90.20		91.20		

จากตารางที่ 5 พบว่า ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร ในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.56$, $\sigma = 0.06$) คิดเป็นร้อยละ 91.20 โดยรุ่นที่ 1 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.15$) คิดเป็นร้อยละ 92.20 รองลงมา คือ รุ่นที่ 2 ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.13$) คิดเป็นร้อยละ 90.20 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้เข้ารับการพัฒนามีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการในข้อความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนา มากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.39$) คิดเป็นร้อยละ 95.20 รองลงมา มีความคิดเห็นว่าโครงการนี้มีประโยชน์ของสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.75$, $\sigma = 0.42$) คิดเป็นร้อยละ 95.00 และมีความคิดเห็นว่าโครงการนี้ทำให้มีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา โดยมีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.72$, $\sigma = 0.50$) คิดเป็นร้อยละ 94.40

3.2.2 ผลการศึกษาความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตรแยกเป็นรายรุ่น

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ รุ่นที่ 1

N = 47

ข้อ ที่	รายการความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อ การบริหารจัดการโครงการ	ระดับความพึงพอใจ		
		μ	σ	แปลผล
1	ความชัดเจนในการประชาสัมพันธ์โครงการ	4.58	0.55	มากที่สุด
2	ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงานกับผู้เข้ารับการ พัฒนา	4.60	0.55	มากที่สุด
3	ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ	4.65	0.53	มากที่สุด
4	โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา	4.73	0.51	มากที่สุด

ข้อ ที่	รายการความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อ การบริหารจัดการโครงการ	ระดับความพึงพอใจ		
		μ	σ	แปลผล
5	โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการ พัฒนา	4.68	0.57	มากที่สุด
6	ความเหมาะสมในการอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ	4.50	0.64	มากที่สุด
7	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน	4.48	0.60	มาก
8	ประสิทธิภาพของอุปกรณ์และซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์	4.55	0.60	มากที่สุด
9	ความเหมาะสมของอาหาร	4.35	0.70	มาก
10	ความเหมาะสมของเครื่องดื่มและอาหารว่าง	4.58	0.55	มากที่สุด
11	ความสะดวก สบายและสะอาดของที่พัก	4.50	0.64	มากที่สุด
12	ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการ ปฏิบัติงาน	4.78	0.42	มากที่สุด
13	ความเหมาะสมของสถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา	4.46	0.68	มาก
14	การพัฒนาครั้งนี้เสริมสร้างพฤติกรรมในทางที่ดี	4.73	0.51	มากที่สุด
15	คุณภาพของเอกสารและสื่อประกอบการพัฒนา	4.53	0.55	มากที่สุด
16	กิจกรรมการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถของท่าน	4.63	0.49	มากที่สุด
17	สัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	4.45	0.55	มาก
18	ปริมาณงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติตลอดการพัฒนา	4.50	0.60	มากที่สุด
19	ความสามารถโดยรวมของวิทยากรในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์	4.80	0.41	มากที่สุด
20	ประโยชน์ของสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่	4.85	0.37	มากที่สุด
21	การสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาสามารถส่งเสริม การเรียนรู้ในภาควิชาการ	4.80	0.41	มากที่สุด
22	ความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับจาก การพัฒนา	4.90	0.30	มากที่สุด
23	ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการนี้	4.45	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม		4.61	0.15	มากที่สุด

จากตารางที่ 6 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ รุ่นที่ 1 ในภาพรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.61$, $\sigma = 0.15$) คิดเป็นร้อยละ 92.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการพัฒนา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.90$, $\sigma = 0.30$) คิดเป็นร้อยละ 98.00 รองลงมา คือ ประโยชน์ของสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.85$, $\sigma = 0.37$) คิดเป็นร้อยละ 97

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ รุ่นที่ 2

N = 49

ข้อ ที่	รายการความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อ การบริหารจัดการโครงการ	ระดับความพึงพอใจ		
		μ	σ	แปลผล
1	ความชัดเจนในการประชาสัมพันธ์โครงการ	4.45	0.50	มาก
2	ความสะดวก รวดเร็วในการประสานงานกับผู้เข้ารับการพัฒนา	4.63	0.49	มากที่สุด
3	ความชัดเจนในการปฐมนิเทศ	4.42	0.50	มาก
4	โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา	4.66	0.48	มากที่สุด
5	โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา	4.76	0.43	มากที่สุด
6	ความเหมาะสมในการอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ	4.45	0.50	มาก
7	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน	4.42	0.50	มาก
8	ประสิทธิภาพของอุปกรณ์และซอฟต์แวร์คอมพิวเตอร์	4.42	0.50	มาก
9	ความเหมาะสมของอาหาร	4.39	0.55	มาก
10	ความเหมาะสมของเครื่องดื่มและอาหารว่าง	4.42	0.55	มาก
11	ความสะดวก สบายและสะอาดของที่พัก	4.26	0.60	มาก
12	ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน	4.63	0.49	มากที่สุด
13	ความเหมาะสมของสถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา	4.42	0.50	มาก
14	การพัฒนาครั้งนี้เสริมสร้างพฤติกรรมในทางที่ดี	4.63	0.49	มากที่สุด
15	คุณภาพของเอกสารและสื่อประกอบการพัฒนา	4.42	0.50	มาก
16	กิจกรรมการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนา ความสามารถของท่าน	4.47	0.51	มาก
17	สัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ	4.39	0.50	มาก
18	ปริมาณงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติตลอดการพัฒนา	4.47	0.60	มาก
19	ความสามารถโดยรวมของวิทยากรในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะและประสบการณ์	4.61	0.55	มากที่สุด
20	ประโยชน์ของสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	4.66	0.48	มากที่สุด
21	การสรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาสามารถส่งเสริม การเรียนรู้ในภาควิชาการ	4.63	0.49	มากที่สุด
22	ความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับจาก การพัฒนา	4.63	0.49	มากที่สุด
23	ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการนี้	4.42	0.60	มาก
เฉลี่ยรวม		4.51	0.13	มากที่สุด

จากตารางที่ 7 พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ รุ่นที่ 2 ในภาพรวมทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.51$, $\sigma = 0.13$) คิดเป็นร้อยละ 90.20 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนามีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu = 4.76$, $\sigma = 0.43$) คิดเป็นร้อยละ 95.20 รองลงมา คือ โอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนามีประโยชน์ของสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.66$, $\sigma = 0.48$) คิดเป็นร้อยละ 93.20

3.2.3 ผลการศึกษาข้อเสนอแนะเพิ่มเติมต่อความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ระยะเวลาในการจัดฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้

- ระยะเวลาการพัฒนาตลอดหลักสูตร พบว่า มีความเหมาะสมดี (ความถี่ = 85)
- ระยะเวลาการพัฒนาตลอดหลักสูตร พบว่า น้อยเกินไป ควรเป็น 5 วัน (ความถี่ = 11)
- จัดจัดสรรโคตาสำหรับผู้เข้ารับการอบรม ควรจัดให้มีทั้งบุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านการเงินบัญชี และพัสดุ เข้ารับการอบรม (ความถี่ = 25)

- ควรจัดอบรมหลักสูตรที่เน้นไปในวิชาใดวิชาหนึ่งโดยเฉพาะ เช่น เทคนิคการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละวิธี นักวิชาการพัสดุมืออาชีพ เป็นต้น (ความถี่ = 18)

- สาระการเรียนรู้ที่ควรจัดให้มีเพิ่มเติมในหลักสูตรนี้ คือ การจัดซื้อจัดจ้างทุกวิธี การลงทะเบียน ครุภัณฑ์ การเบิกจ่ายเงิน GFMS การจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ e-GP e-Bidding e-Market โดยทุกรายละเอียดขั้นตอนและมีเอกสารบรรยายทุกขั้นตอนการลงระบบอย่างชัดเจน (ความถี่ = 15)

ความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะอื่น ๆ

1. หลักสูตรต่าง ๆ ที่สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ดำเนินการอยู่น่าจะครอบคลุมความต้องการของบุคลากรอยู่แล้ว ควรทบทวนการเข้าร่วมกิจกรรม หากสามารถบุคลากรในระดับต่าง ๆ มาฝึกอบรมด้วยกันแบบโครงการนี้ จะทำให้เกิดความตื่นตัวกับบุคลากรในระดับต่าง ๆ มากขึ้น ทั้งยังเป็นการสร้างเครือข่ายการพัฒนาในอนาคตได้เป็นอย่างดี (ความถี่ = 16)

2. ขอให้จัดอบรมหลักสูตรอื่น ๆ บ้าง ที่เป็นหลักสูตรเสริมความรู้เพิ่มเติม เช่น หลักสูตร ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร การพัฒนาบุคลิกภาพ การพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทักษะการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด และสำนักงานศึกษาธิการภาคได้พัฒนาตนเองให้เข้ากับการทำงานในยุค 4.0 ซึ่งจะทำให้หน่วยงานมีบุคลากรที่มีความเข้มแข็ง มีความรู้ และทักษะหลาย ๆ ด้าน (ความถี่ = 12)

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

รายงานผลโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 มีวัตถุประสงค์เพื่อรายงานผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 96 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสรุปเวลา แบบประเมินผลสัมฤทธิ์แบบสอบถามความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร จำนวน 1 ฉบับ โดยใช้สถิติพื้นฐาน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลปลายเปิดเป็นการวิเคราะห์เนื้อหา และแจกแจงความถี่ สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผล

1. ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้ารับการฝึกอบรม จำนวน 2 รุ่น รวมทั้งสิ้น 96 คน เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.42 เพศหญิง จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 89.58 ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 40.63 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 63.54 และสังกัดสำนักงานศึกษาธิการภาค จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 และสำนักงานศึกษาธิการจังหวัด 78 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25

2. ผลด้านการฝึกอบรม ส่วนที่ 1 เวลาเข้ารับการฝึกอบรม และส่วนที่ 2 ผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรม ในภาพรวม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีเวลาเข้ารับการฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 100 ทั้ง 2 รุ่น และมีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเฉลี่ยร้อยละ 86.28 โดยรุ่นที่ 1 มีผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมเฉลี่ยสูงสุด คิดเป็นร้อยละ 90.26 และรุ่นที่ 2 มีผลสัมฤทธิ์ทางการฝึกอบรมรองลงมา คิดเป็นร้อยละ 88.34 ทุกคนมีผลการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมิน

3. ผลด้านความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร

ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร ในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร ในภาพรวมทั้ง 2 รุ่น มีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 91.20 โดยมีความคิดเห็นว่าการบริหารจัดการความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนา อยู่ในระดับมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 95.20 รองลงมา มีความคิดเห็นว่าการโครงการนี้มีประโยชน์ของสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 95.00 และโครงการนี้ทำให้มีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา คิดเป็นร้อยละ 94.40

อภิปรายผล

1. จากผลด้านการฝึกอบรม ทั้ง 2 รุ่น ทุกคนมีผลการฝึกอบรมผ่านเกณฑ์การประเมิน แสดงว่าทุกคนมุ่งมั่น ตั้งใจเข้ารับการฝึกอบรมทำให้การฝึกอบรมตามหลักสูตรนี้บรรลุวัตถุประสงค์เป็นเพราะการให้ความสำคัญต่อโครงการฝึกอบรมครั้งนี้ของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ดำเนินโครงการฝึกอบรม และผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม ที่มีความต้องการเข้าร่วมการฝึกอบรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมคิด บางโม (2544) และวิชัย ผลมูล (2539) ที่ได้แบ่งวัตถุประสงค์ของโครงการฝึกอบรมไว้ว่า การเข้าร่วมโครงการฝึกอบรมนั้น มีผลให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องที่อบรม สามารถนำความรู้ที่ได้รับนั้นไปปฏิบัติงานได้ ตลอดจนให้สามารถเกิดแนวความคิดในการแก้ปัญหา และเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานดียิ่งขึ้นนอกจากนี้ ยังเป็นการเพิ่มทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน อันก่อให้เกิดความชำนาญในการปฏิบัติต่อไปด้วย ซึ่งเห็นได้จากความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมการฝึกอบรมบางคนที่แสดงความคิดเห็นไว้ว่า การเข้าร่วมการฝึกอบรมครั้งนี้ ทำให้ได้รับความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลผลิตของเป้าหมายงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และยังเห็นว่า โครงการฝึกอบรมครั้งนี้ ได้ให้ประโยชน์ในแง่ของการทบทวนความรู้เก่า และได้รับความรู้ใหม่ ตลอดจนได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ได้แสดงความคิดเห็นระหว่างการอบรมได้การทำงานร่วมกัน และได้เห็นถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างกันดีขึ้น ทั้งนี้ สอดคล้องกับ วรรณภา ศรีพุทธสมบูรณ์ (2554 : 1) ที่ได้ทำการประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 พบว่าผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมสำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ของโครงการทุกประการ และยังสอดคล้องกับศูนย์ฝึกอบรมและแพทยศาสตร์ศึกษา (2561 : 33) ที่ได้ประเมินโครงการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุข สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดภายใต้สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี พบว่าระดับความรู้ของผู้อบรมหลังอบรมเพิ่มสูงขึ้น เกิดผลการเรียนรู้เป็นกระบวนการต่อเนื่องซึ่งผู้สอนจะต้องมีการวิเคราะห์ผู้เรียน เนื้อหา และวางแผนจัดลำดับเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียน การสอนควรมีกระบวนการที่มีขั้นตอนที่ชัดเจน เป็นลำดับ รวมถึงผู้สอนควรคำนึงถึงอารมณ์ ความเหมาะสมของสถานการณ์ บรรยากาศในการเรียนและคำนึงถึงความรู้สึกร่วมด้วย (สมชาย รัตนทองคำ, 2556)

2. จากผลด้านความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร ทั้ง 2 รุ่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตรอยู่ในระดับมากที่สุด ทุกประเด็นทั้งระยะเวลาการจัดอบรม วิธีการ/รูปแบบ บรรยากาศการอบรม การมีส่วนร่วม ประโยชน์ที่ได้รับ อาหาร สถานที่และการประสาน/อำนวยความสะดวก เพราะการบริหารโครงการดำเนินการได้ดี สอดคล้องกับผลการวิจัยของรัชนิพร นาพุดธา (2549 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง) จำกัดโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับบงเยาว์ อุทุมพร, วินัยธร วิชัยดิษฐ์และพัชรี ปิยภักดิ์ (2557) พบว่า ครูที่เข้ารับการอบรมต่อการดำเนินงานโครงการฝึกอบรมการผลิตสื่อการสอน (สื่อกระดาษ) สำหรับครูระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่าครูที่เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจในระดับมากทุกด้าน ส่วน ณัฐชนันท์ จันทคุปต์ (2561) รายงานสรุปผลการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษาตามนโยบายกระทรวงศึกษาธิการ : หลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 พบว่า ผลการศึกษาความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่มีต่อจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของวิทยากร ในภาพรวมผู้เข้ารับการอบรมความพึงพอใจต่อหลักสูตรการพัฒนา

ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารที่มีต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของวิทยาการ ทั้ง 3 รุ่น โดยมีความพึงพอใจต่อการพัฒนาช่วยเสริมสร้างพฤติกรรมในทางที่ดี สถานที่ที่ใช้ในการพัฒนามีความเหมาะสม และมีความพึงพอใจต่อความสามารถของวิทยาการในการถ่ายทอดความรู้ ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนา ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ สมจิตร ปัญญาพัฒน์พงษ์ (2550 : บทคัดย่อ) พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากร ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักกระบวนการยุติธรรม สถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรมอยู่ในระดับมาก การวิจัยของสิฐฎากร ชูทรัพย์ (file:///C:/Users/OZARD/Downloads/3818-12431-1-PB.pdf) ก็เช่นกันพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีระดับความพึงพอใจโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งด้านการนำเนื้อหาไปใช้ในการประกอบอาชีพ ด้านวิทยาการฝึกอบรม ด้านการจัดการอบรม และสอดคล้องกับ ศูนย์ฝึกอบรมและแพทยศาสตร์ศึกษา (2561 : 31) ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจด้านเนื้อหาหลักสูตรโดยภาพรวมอยู่ในมากที่สุด สิ่งที่ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจมากที่สุด คือ เนื้อหาของหลักสูตรตรงกับวัตถุประสงค์ ด้านการจัดฝึกอบรมโดยรวม ผู้เข้ารับการอบรมมีความพึงพอใจในระดับมากที่สุดในทุกประเด็น โดยมีคะแนนความพึงพอใจประเด็นวิทยากรมากที่สุด ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ทั้ง 2 รุ่น ผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการ สอดคล้องกับการศึกษาของ อิฐฐารมณ มิตสุวรรณ สิงหารพยุง ชีตาร (2559 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้เข้าอบรมมีความพึงพอใจในทุกด้านต่อประสิทธิภาพของหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษ สำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร ระดับความพึงพอใจมากที่สุด นิชา ศิลาจันทร์ (2553 : บทคัดย่อ) พบว่ากลุ่มเป้าหมายส่วนใหญ่มีความพึงพอใจหลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องโครงการสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับครูโรงเรียนรอบแนวเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าดงใหญ่ จังหวัดบุรีรัมย์ ระยะที่ 1 ในระดับมากและระยะที่ 2 ในระดับมากที่สุด และพัชรี อินทรเสนีย์ (2553 : บทคัดย่อ) พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรฝึกอบรม เรื่อง การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการสำหรับบุคลากรผู้ให้บริการในโรงแรมส่วนใหญ่พึงพอใจและเห็นว่ามีประโยชน์ต่อตนเอง และโรงแรมในระดับมาก

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในเชิงวิชาการ

ในการศึกษาเพื่อประเมินผลโครงการนั้น ควรมีการนำผลการประเมินของผู้เข้าร่วมโครงการทั้งก่อนเข้าร่วมโครงการ ระหว่างเข้าร่วมโครงการ และหลังการเข้าร่วมโครงการ มาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของโครงการ จะทำให้การประเมินผลโครงการมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะทั่วไป

- ควรมีการปรับปรุงรายวิชาให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดต่อบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ
- ควรมีการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุให้มีประสิทธิภาพ ด้วยการประเมินผลวัดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของผู้เข้ารับการฝึกอบรม เพื่อประเมินพฤติกรรมการทำงานก่อนและหลังการฝึกอบรม

- ควรมีการประเมินผลผู้เข้ารับการฝึกอบรมจากโครงการฝึกอบรมเป็นระยะและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดเป็นระยะไว้อย่างชัดเจน เช่น ทุก 6 เดือน หรือ 1 ปี เพื่อวัดความรู้และประสิทธิภาพของโครงการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

- ควรมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่ในการบริหารจัดการฝึกอบรม เช่น ระบบการเรียนการสอนแบบ e - Learning การใช้ห้องสมุด e - Library การผลิตเอกสารการฝึกอบรมในรูปแบบเว็บไซต์ หรือดิจิทัล เป็นต้น

3. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

- ควรมีการปรับปรุงและพัฒนาโครงการฝึกอบรมหลักสูตรหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ให้เป็นโครงการฝึกอบรมที่มีมาตรฐาน เพื่อกำหนดเป็นหลักสูตรการพิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- ควรมีการกำหนดแผนพัฒนาโครงการฝึกอบรมบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการระยะ 3 ปี 5 ปี เพื่อตรวจสอบคุณภาพหลักสูตร และกำหนดวิสัยทัศน์ การพัฒนาองค์กรในอนาคต โดยการริเริ่มนำความก้าวหน้าด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และการสื่อสาร มาพัฒนารูปแบบการฝึกอบรม ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และกระแสโลกาภิวัตน์

- ควรมีการสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่และบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการได้พัฒนาศักยภาพด้วยวิธีการและกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ตามระดับ การปฏิบัติงานและความต้องการการพัฒนาศักยภาพของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

- ควรมีการขยายโอกาสการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพเกี่ยวกับการปฏิบัติงานการเงิน บัญชี และพัสดุของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ มากขึ้น

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการประเมินโครงการนี้

การประเมินโครงการฝึกอบรมนี้จะทำให้รู้ว่าสิ่งที่เรากำหนดเป็นกิจกรรม ส่งผลต่อบุคลากร ที่เข้ารับการฝึกอบรมอย่างไร มากน้อยเพียงใด คำนวณการลงทุนลงแรงหรือไม่ เพื่อเป็นสารสนเทศในการพิจารณาจัดทำโครงการอบรมในลักษณะนี้ในครั้งต่อไป โดยจะเพิ่มหรือลดบุคลากรผู้รับผิดชอบ กิจกรรม การฝึกอบรม วัสดุอุปกรณ์ หรือแม้แต่งบประมาณสนับสนุนก็ได้ จากผลการประเมินโครงการที่ได้รับ การประเมิน จะพิจารณาขณะปฏิบัติการฝึกอบรมเป็นรายกิจกรรม หรือพิจารณาในภาพรวมเมื่องานเสร็จสิ้นก็ได้

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2548). การวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: บริษัทมิสเตอร์
ก๊อปปี (ประเทศไทย จำกัด).
- กรมวิชาการ. (2543). แนวการจัดกิจกรรม เพื่อเสริมสร้างคุณลักษณะ ที่ดี เก่ง มีสุข. กรุงเทพฯ :
กองวิจัยการศึกษากระทรวงศึกษาธิการ.
- จนิสา ช่วยสมบูรณ์. (2556). แนวทางการพัฒนาบุคลากร : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดสตูล.
สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง (จังหวัดสงขลา)
- จรัญญา กล้วยพันธ์งาม. (2557). การประเมินโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนาการจัดการเรียนรู้
เพื่อสร้างทักษะในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนในสังกัดเทศบาลนครนครสวรรค์. หน่วย
ศึกษานิเทศก์สำนักการศึกษา เทศบาลนครนครสวรรค์ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์
- จิราภรณ์ จินตัม. (2558). ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมฝึกในหลักสูตรยกระดับฝีมือแรงงานของ สถาบัน
พัฒนาฝีมือแรงงานภาค 4 ราชบุรี. วารสารสหวิทยาการวิจัย, ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ 4
ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน 2558)
- ณิชา ศิลาจันทร์. (2553). หลักสูตรฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่องโครงการสิ่งแวดล้อมศึกษาสำหรับครู
โรงเรียนรอบแนวเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าดงใหญ่ จังหวัดบุรีรัมย์. ปรินิพนธ์
ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต(สิ่งแวดล้อมศึกษา) มหาวิทยาลัยมหิดล
- ดุชนี รุ่งรัตนกุล. (2555). การติดตามผลการฝึกอบรมหลักสูตรพัฒนาครูแกนนำวิชาภาษาอังกฤษ ระดับ
มัธยมศึกษาตอนต้น ในโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบภายใต้แผนปฏิบัติการไทย
เข้มแข็งของศูนย์เครือข่ายสถาบันอุดมศึกษาภาคเหนือ. วารสารมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยนเรศวร. ปีที่ : 12 ฉบับที่ : 3 พ.ศ.2558
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2546). การจัดการสมัยใหม่ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส.
- นงเยาว์ อุทุมพร วินัยธร วิชัยดิษฐ์ พัชรีย์ ปิยะพันธ์. (2554). การวิจัยประเมินผลโครงการฝึกอบรมการ
ผลิตสื่อการสอน (สื่อกระดาษ) สำหรับครู ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- นันทรัตน์ เจริญกุล. (2557). แนวทางการพัฒนาครูของโรงเรียนมัธยมศึกษาในนครหลวงเวียงจันทน์
แห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (สปป.ลาว). ปรินิพนธ์ครุศาสตร์
มหาบัณฑิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พัชรีย์ อินทรเสนีย์. (2553). การพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเรื่อง การสร้างจิตสำนึกในการให้บริการ
สำหรับบุคลากรผู้ให้บริการในโรงแรม. ปรินิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต
(การศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษาต่อเนื่อง) มหาวิทยาลัยมหิดล
- มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2540). เอกสารการสอนวิชาการบริหารการศึกษา 501702
การบริหารทรัพยากรมนุษย์และทรัพยากรการศึกษา เล่มที่ 2. มหาสารคาม: อภิชาติ
การพิมพ์.
- รัชนิ พร นาพุทธา. (2549). ความพึงพอใจต่อการฝึกอบรมและประสิทธิภาพของการฝึกอบรม
บริษัทปูนซีเมนต์ไทยอุตสาหกรรม จำกัด กรณีศึกษา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย (ท่าหลวง)
จำกัด. ปรินิพนธ์เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

บรรณานุกรม (ต่อ)

- วิชัย ผลมูล. (2539). **การสรรหาการฝึกอบรม**. โรงพิมพ์เวิลด์ แอนด์อาร์ท แอดเวอร์ไทซิง, กรุงเทพมหานคร.
- วิดา เหล่มตระกูล. (2546). การพัฒนาวิธีการประเมินความสำเร็จของโครงการฝึกอบรมครู ตามแนวคิดการประเมินที่ใช้ทฤษฎีเป็นฐาน **ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์ดุสิตบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- วรรณิ อึ้งสิทธิพูนพร. (2558). ความพึงพอใจในการฝึกอบรมการใช้ภาษาอังกฤษในชั้นเรียนของครูภาษาอังกฤษในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา จังหวัดสุพรรณบุรี. Veridian E-Journal, Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะปีที่ 8 ฉบับที่ 3 เดือนกันยายน – ธันวาคม 2558
- วรรณภา ศรีพุทธสมบูรณ์. (2554). การประเมินผลโครงการฝึกอบรมหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพประมงจังหวัด ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554. **สำนักพัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยีการประมง กรมประมง กระทรวงเกษตรและสหกรณ์**
- ศูนย์ฝึกอบรมและแพทยศาสตร์ศึกษา. (2561). การประเมินโครงการ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ การวิจัยเพื่อประยุกต์ใช้ในการทำงานด้านสาธารณสุข สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดภายใต้สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดราชบุรี. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 มีนาคม 2562 จาก <http://hpc5.anamai.moph.go.th/km/training/selfstudy/research.pdf>
- สมชาย รัตนทองคำ. (2556). ทฤษฎีการเรียนรู้ของนักการศึกษาที่มักถูกนำมาใช้พัฒนาการเรียนการสอน. มหาวิทยาลัยขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 23 มีนาคม 2562, จาก https://ams.kku.ac.th/aalearn/resource/edoc/tech/56web/4learn_edu56.pdf
- สมคิด บางโม. (2544). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. บริษัท วิทย์พัฒน์ จำกัด, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร.
- สมคิด บางโม. (2545). **องค์กรและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : วิทย์พัฒน์.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. (2542). **องค์กรและการจัดการ**. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- สมจิตร ปัญญาพัฒน์พงษ์.(2550). ความพึงพอใจของบุคลากร ที่ผ่านการฝึกอบรม หลักสูตรกระบวนการยุติธรรม สถาบันพัฒนาบุคลากร ในกระบวนการยุติธรรม สำนักงานกิจการยุติธรรม กระทรวงยุติธรรม **ปริญญานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร**
- สำนักงานปฏิรูปการศึกษา.(2544). **การปฏิรูปการศึกษาตามภารกิจ สปศ. สรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประชุมรับฟังความคิดเห็นทุกภูมิภาค, สัมมนาวิชาการ**.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ.(2540). **การปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค. สัญญากร ชูทรัพย์ ความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมโครงการพัฒนาอาชีพสู่ชุมชน. สืบค้นเมื่อวันที่ 24 มีนาคม 2562 จาก <file:///C:/Users/OZARD/Downloads/3818-12431-1-PB.pdf>
- อิฐฐารมณ มิตสุวรรณ สิงหราช พยุง ชิดาร.(2559). **หลักสูตรหลักสูตรฝึกอบรมภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น อำเภอเมืองกำแพงเพชร จังหวัดกำแพงเพชร**. สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

บรรณานุกรม (ต่อ)

Casstelter, W. B. (176). **The personal function in education administration** (2nd ed.).

New York: McGraw - Hill

Peine, J. **The educator's professional growth plan : A process for developing staff and improving instruction**. [Online]. Available : <http://www.eric.ed.gor>.

(2008, March 22).2019.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

- รายชื่อผู้เข้ารับการฝึกอบรม รุ่นที่ 1 – รุ่นที่ 2

บัญชีรายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา
 โครงการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามนโยบาย
 กระทรวงศึกษาธิการ : หลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 รุ่นที่ 1 ระหว่างวันที่ 11 – 13 มีนาคม 2562
 ณ ห้องพุทธรักษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
 ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	หมายเหตุ
1	นางสาววรรณ นาวศิริกุล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธภ.1 ปทุมธานี	
2	นายตรีเนตร สายสุ่ม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สนง. ศธภ.2 ลพบุรี	
3	นางสาวกวรรณ ดอนมอญ	ลูกจ้างชั่วคราว สนง. ศธภ.3 ฉะเชิงเทรา	
4	นายจรศักดิ์ นาคสำเภา	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธภ.4 ราชบุรี	
5	นางอิงอร สุทธิติส	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สนง. ศธภ.5 สมุทรสงคราม	
6	นางสาวอภิวรรณ จันทร์สอาด	นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ สนง.ศธภ. ๕ สมุทรสงคราม	
7	นายกฤตเมธ บวรกิจเดชา	นักวิชาการพัสดุ สนง. ศธภ.6 นครศรีธรรมราช	
8	นางสาวน้ำฝน อินทุ	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สนง. ศธภ.7 ภูเก็ต	
9	นางสาวมัทิตา อินทร์แก้ว	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สนง. ศธภ.8 ยะลา	
10	นางสาวลาวรรณ กาแก้ว	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สนง. ศธภ.๑๐ อุตรธานี	
11	นายสมบัติ พรหมพันห่าง	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สนง. ศธจ. กรุงเทพมหานคร	
12	นางสาวศิวพร ประไพรัตน์	นักวิชาการเงินและบัญชี (อัตราจ้าง) สนง. ศธจ. นนทบุรี	
13	นางสาวศวีร์ วิชาวุฒิพงษ์	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. ปทุมธานี	
14	นางยุพิน วงษ์ฤกษ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. พระนครศรีอยุธยา	
15	นางสุจิตรา ส.สุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. ชัยนาท	
16	นางสุภาภรณ์ อำอยู่	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. ลพบุรี	
17	นางสาวพัชรีภรณ์ ปานทอง	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สนง. ศธจ. สิงห์บุรี	
18	นางสาววราณี พวงสุวรรณ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. อ่างทอง	
19	นางปวีณา พูลสวัสดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. ฉะเชิงเทรา	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	หมายเหตุ
20	นางเกศศิรา สามิบัติ	เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน สนง. ศธจ. นครนายก	
21	นางสาวภรณ์ทิพย์ ยืนยงค์	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี สนง. ศธจ. ปราจีนบุรี	
22	นายทศพร ธรรมประทีป	นักวิชาการศึกษาปฏิบัติการ สนง. ศธจ. สมุทรปราการ	
23	นางสาวปัทมาวดี ขำน้อย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. สมุทรปราการ	
24	นางสาวอรนุช นิสังกาศ	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. สระแก้ว	
25	นางสาวสະไบแพร สอนโสม	นักวิชาการพัสดุ สนง. ศธจ. กาญจนบุรี	
26	นางลำดวล ไพบูลย์	นักวิชาการตรวจสอบภายในปฏิบัติการ สนง. ศธจ. นครปฐม	
27	นางกนกวรรณ ไทยภานันตร์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. ราชบุรี	
28	นางสาววสนา เสร็จกิจ	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สนง. ศธจ. สุพรรณบุรี	
29	นางอุรารักษ์ มงคลพุทธรักษา	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สนง. ศธจ. ประจวบคีรีขันธ์	
30	นางพัชรลัย พงษ์เผือก	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. เพชรบุรี	
31	นางอรพิน เจียมอนันท์กุล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. สมุทรสงคราม	
32	นางสุกัญญา ศรีอินประเสริฐ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สนง. ศธจ. สมุทรสาคร	
33	นางเรวดี วรพันธ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. ชุมพร	
34	นางนงลักษณ์ รักทอง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. นครศรีธรรมราช	
35	นางไศภิชฐ์ อินทรักษา	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. พัทลุง	
36	นายวิภูนา ทองมณี	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. สุราษฎร์ธานี	
37	นางกัญญารัตน์ ศรีอินทร์เกื้อ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. กระบี่	
38	นางกัมทิมา ณ พัทลุง	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. ตรัง	
39	นางนันทพร ธนะรัตน์	เจ้าพนักงานธุรการ ชำนาญงาน สนง. ศธจ. พังงา	
40	นางสาวศิตลา ตูลารักษ์	นักวิชาการเงินและบัญชี สนง. ศธจ. พังงา	
41	ส.ต.ต.หญิง กัญญารัตน์ บุญรัตน์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สนง. ศธจ.ภูเก็ต	
42	นางสาวกานดาวิไล นัยหิต	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ สนง. ศธจ. ระนอง	
43	นางสาวรวีวรรณ อนันต์ชื่น	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. นราธิวาส	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	หมายเหตุ
44	นางเจี๊ยะรูอาณี แวอีซอ	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สนง. ศธจ. ปัตตานี	
45	นางอัจฉรา แก้วงาม	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. ยะลา	
46	นางคณารักษ์ รอดผล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. สงขลา	
47	นางสาวหาसानะ นิละ	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สนง. ศธจ. สตูล	

บัญชีรายชื่อผู้เข้ารับการพัฒนา
 โครงการการพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร ครู และบุคลากรทางการศึกษา ตามนโยบาย
 กระทรวงศึกษาธิการ : หลักสูตรการพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร
 รุ่นที่ 2 ระหว่างวันที่ 11 – 13 มีนาคม 2562
 ณ ห้องพุทธรักษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา
 ตำบลไร่ขิง อำเภอสามพราน จังหวัดนครปฐม

ที่	ชื่อ – นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	หมายเหตุ
1	นางสาวอภัยวรรณพลธิราช	นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ สนง. ศธก. 11 สกลนคร	
2	นายณิชนัน คงปัญญา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง.ศธก. 12 ขอนแก่น	
3	นางสุพัตรา สุทธิบุตร	เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงาน สนง. ศธก. 13 อุบลราชธานี	
4	นางจรัสรัตน์ จันทร์ประกอบ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธก. 14 นครราชสีมา	
5	นางสาวแพรวพรรณ พูลเลิศ	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ สนง. ศธก. 15 เชียงใหม่	
6	นางรัตติกร ศรีคำ	นักวิชาการศึกษาชำนาญการพิเศษ สนง. ศธก. 16 เชียงราย	
7	นายธรรศ ไทยวิรัช	เจ้าหน้าที่อัตราจ้าง สนง. ศธก. 17 พิษณุโลก	
8	นางปารวี เรืองจุติโพธิ์พาน	เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี สนง. ศธก. 18 นครสวรรค์	
9	นางสาวหทัยา สิงห์สุข	นักวิชาการเงินและบัญชี สนง. ศธก. 18 นครสวรรค์	
10	นางสาวสาริณี สุตาชม	นักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ สนง. ศธจ.บึงกาฬ	
11	นางปณยาวิรังยอปัตพันธ์	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สนง. ศธจ.เลย	
12	นางสาวณัฐณีย์ คนงาม	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ.หนองคาย	
13	นางสาวชลธิชา วงศ์นครธรรม	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สนง. ศธจ.อุดรธานี	
14	นางกัญญาดา นิ่มน้อย	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ.นครพนม	
15	นางสาววนิสร ฤทธิมหา	นักประชาสัมพันธ์ชำนาญการ สนง. ศธจ.มุกดาหาร	
16	นางสาวจิตติตา แก่นวงษ์	เจ้าหน้าที่ธุรการ สนง. ศธจ.สกลนคร	
17	นางสาวสุภาพร ดีเลิศ	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สนง. ศธจ.สกลนคร	
18	นางสาวยุภาภรณ์ ถนอมสมบัติ	นักวิชาการเงินและบัญชี สนง. ศธจ.กาฬสินธุ์	
19	นางสาวพรอานวย ทาดัน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ.ขอนแก่น	
20	นางสาวกานันดา สุมาลี	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สนง. ศธจ.มหาสารคาม	
21	นางสาวศศิชา เฉลยพจน์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ.ร้อยเอ็ด	
22	นางสาววัชรีย์ สมคะเนย์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ.ยโสธร	
23	นางสาวเยาวลักษณ์ อินทนา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ.ศรีสะเกษ	
24	นางสาวมยุรี จันทร์เนตร	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สนง. ศธจ.อำนาจเจริญ	
25	นางสาวธิดาพร ศรีโยธา	เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน สนง. ศธจ.อุบลราชธานี	
26	นางกัลยา ปะทามย์	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สนง. ศธจ.อุบลราชธานี	

ที่	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง/สังกัด	หมายเหตุ
27	นางสาวศศิณา หิรัญคำ	นักวิชาการเงินและบัญชี สนง. ศธจ.ชัยภูมิ	
28	นางอัมพร เพลิดดอน	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ.นครราชสีมา	
29	นางละมัย สันพะเยาว์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ.เชียงใหม่	
30	นางนพเก้า ที่รัก	ศึกษานิเทศก์ชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ.แม่ฮ่องสอน	
31	นางเปรมใจ ยะม่อนแก้ว	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ.ลำปาง	
32	นางศิริณศา นันทวัฒน์นาริรมย์	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ.ลำพูน	
33	นางสุภาพร สงลำภา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. เชียงราย	
34	นายกุลธวัช อินนา	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง.ศธจ.น่าน	
35	นางสาวพิชญนนท์ วงศ์หาญ	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ.พะเยา	
36	นางสาวสมพิศ สายญาติ	นักวิชาการตรวจสอบภายในชำนาญการ สนง. ศธจ.แพร่	
37	นางพินทิพย์ หอมสุด	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ.ตาก	
38	นางวรารสธน์ อ่ำคต	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ.พิษณุโลก	
39	นางสาวพะยอม เนาว์แก้ว	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สนง. ศธจ.เพชรบูรณ์	
40	นายภักดี รัตนสากุล	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการ สนง. ศธจ.สุโขทัย	
41	นางไพไลวัลย์ กลอนแก้ว	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ.อุดรดิตถ์	
42	นางสาวณัฐกัญญ์ สืบศรี	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ สนง. ศธจ.กำแพงเพชร	
43	นางพัชรดี ประภัสสร	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ.นครสวรรค์	
44	นางสาวปวีณา ภูมิภาชน์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ.พิจิตร	
45	นางจิณาภา โพธิ์จิตร	นักวิชาการพัสดุชำนาญการ สนง.ศธจ.อุทัยธานี	
46	นางสุภาพร สามิภักดิ์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สนง. ศธจ. จันทบุรี	
47	นางกัญญาภัก พูลสวัสดิ์	ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการ สนง. ศธจ. ชลบุรี	
48	นางสาวจรรวรรณ สังข์ธนู	นักวิชาการเงินและบัญชี สนง. ศธจ. ตราด	
49	นางอรรวรรณ สมจิตต์	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการ สนง. ศธจ. ระยอง	

ภาคผนวก ข

- รายชื่อคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตร
- รายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาศุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- เอกสารแหล่งเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตร
- แบบประเมินความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร
- แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
- ใบสรุปองค์ความรู้

**รายชื่อคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**

ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/สังกัด
1. ว่าที่ ร.ต.อานนท์ สุขภาคกิจ	ศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร สนง.ศธจ.กทม.
2. นายกฤษณะ เลิศวิษานันท์	รองศึกษาธิการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สนง.ศธจ.พระนครศรีอยุธยา
3. นางกาญจนา ตันตินิพันธ์กุล	นักวิชาการเงินและบัญชีชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดกรุงเทพมหานคร
4. นางนิศารัตน์ เหมือนตา	นักจัดการงานทั่วไปชำนาญการพิเศษ สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดปราจีนบุรี
5. นายตรีเนตร สายสุ่ม	นักวิชาการศึกษาชำนาญการ สำนักงานศึกษาธิการภาค 2
6. นางสาวดวงพร เจียมอัมพร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สคบศ.
7. นายดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สคบศ.
8. นางสาวรัตติกกร ผรณสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สคบศ.
9. นางสาวนพมาศ ณะมาชิต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ สคบศ.
10. นางสาวณัฐชนันท์ จันทคุปต์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สคบศ.
11. นางสาวสุวิภัทร ยวงไย	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สคบศ.

รายละเอียดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

รายวิชา วิทยาการ และจำนวนชั่วโมงหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ

รายชื่อวิทยากรแต่ละหน่วยการเรียนรู้ของโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการ เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปรากฏดังตารางดังนี้

รายวิชา/หน่วยการเรียนรู้	ชื่อวิทยากร	จำนวน ชั่วโมง
หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงานและการประชุม ระหว่างประเทศ	นางสาวผุสดีพร อยู่คงสินธุ์ (กรมบัญชีกลาง)	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ	นางสาวบุษรา อิศรางกูร ณ อยุธยา (กรมบัญชีกลาง)	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับ ค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ	นางวิภาวดี จันทวรรณ (กรมบัญชีกลาง)	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 กฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับ ค่าเช่าบ้านข้าราชการ	นายโสภณ พวงคุ้ม (กรมบัญชีกลาง)	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 5 มาตรฐานการบันทึกบัญชีเงิน รับฝากธนาคารพาณิชย์ (เงินนอกงบประมาณ)	นายอนุชา บุญเกษม (กรมบัญชีกลาง)	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำ รายงานงบการเงิน	นายอนุชา บุญเกษม (กรมบัญชีกลาง)	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 7 สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการ จัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	นางสาวอัมพวรรณ พุกคำ (กรมบัญชีกลาง)	3
หน่วยการเรียนรู้ที่ 8 ข้อพึงระวังในการปฏิบัติงาน ด้านการเงิน บัญชีและพัสดุจากการตรวจสอบ	นายประสพ กันจู (สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ)	3

รายละเอียดหน่วยการเรียนรู้

หลักสูตรพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชีและพัสดุสำนักงานศึกษาธิการภาคและสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดตามโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาคประกอบด้วย 10 หน่วยการเรียนรู้ ขอบข่ายเนื้อหาสาระมีดังนี้

หน่วยการเรียนรู้ที่ 1 เรื่องกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงานและการประชุมระหว่างประเทศ
(จำนวน 3 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ
- 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถดำเนินการเบิกจ่ายตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม การจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศได้อย่างถูกต้อง

ขอบข่ายเนื้อหา

หลักเกณฑ์ และวิธีการเบิกจ่ายเงินตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมการจัดงาน และการประชุมระหว่างประเทศ พ.ศ. 2549 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2555

วิธีการพัฒนา

- 1) การบรรยาย
- 2) การอภิปราย
- 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การฝึกปฏิบัติ
- 5) การแบ่งกลุ่มอภิปรายและสรุปองค์ความรู้
- 6) การศึกษากรณีตัวอย่าง

สื่อการพัฒนา

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) PowerPoint
- 3) อื่น ๆ

วิธีการประเมิน

- 1) ประเมินวิทยากร (แบบประเมินออนไลน์ Google Form)
- 2) ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา (แบบสรุปองค์ความรู้รายบุคคลหรือรายกลุ่มแบบลงเวลา)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 2 เรื่องกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ
(จำนวน 2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายตามพระราชกฤษฎีกา ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการและกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง

ขอบข่ายเนื้อหา

1. หลักเกณฑ์ และวิธีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายตามพระราชกฤษฎีกาค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2526 และแก้ไขเพิ่มเติม
2. หลักเกณฑ์ และวิธีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายตามระเบียบว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ พ.ศ. 2550 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2554

วิธีการพัฒนา

- 1) การบรรยาย
- 2) การอภิปราย
- 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การฝึกปฏิบัติ
- 5) การแบ่งกลุ่มอภิปรายและสรุปองค์ความรู้
- 6) การศึกษากรณีตัวอย่าง

สื่อการพัฒนา

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) PowerPoint
- 3) อื่น ๆ

วิธีการประเมิน

- 1) ประเมินวิทยากร (แบบประเมินออนไลน์ Google Form)
- 2) ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา (แบบสรุปองค์ความรู้รายบุคคลหรือรายกลุ่ม แบบลงเวลา)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 3 เรื่องกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ
(จำนวน 2 ชั่วโมง)

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ
- 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายตามระเบียบ

กระทรวงการคลังว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ ได้อย่างถูกต้อง

ขอบข่ายเนื้อหา

หลักเกณฑ์ และวิธีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายตามระเบียบว่าด้วยค่าใช้จ่ายในการบริหารงานของส่วนราชการ พ.ศ. 2553 ดังนี้

- 1) รายการค่าตอบแทน
- 2) รายการค่าใช้สอย
- 3) รายการค่าวัสดุ
- 4) รายการค่าสาธารณูปโภค

วิธีการพัฒนา

- 1) การบรรยาย
- 2) การอภิปราย
- 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การฝึกปฏิบัติ
- 5) การแบ่งกลุ่มอภิปรายและสรุปองค์ความรู้
- 6) การศึกษากรณีตัวอย่าง

สื่อการพัฒนา

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) PowerPoint
- 3) อื่น ๆ

วิธีการประเมิน

- 1) ประเมินวิทยากร (แบบประเมินออนไลน์ Google Form)
- 2) ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา (แบบสรุปองค์ความรู้รายบุคคลหรือรายกลุ่ม แบบลงเวลา)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 4 (จำนวน 3 ชั่วโมง)

เรื่องกฎหมายและระเบียบเกี่ยวกับค่าเช่าบ้านข้าราชการ

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการ
- 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเบิกจ่ายตามพระราชกฤษฎีกา ค่าเช่าบ้านข้าราชการได้อย่างถูกต้อง

ขอบข่ายเนื้อหา

1. หลักเกณฑ์ และวิธีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการ เบิกค่าเช่าบ้าน พ.ศ. 2547 และแก้ไขเพิ่มเติม
2. หลักเกณฑ์ และวิธีการเบิกจ่ายค่าใช้จ่ายตามระเบียบว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าเช่าบ้าน พ.ศ. 2549 และแก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2552

วิธีการพัฒนา

- 1) การบรรยาย
- 2) การอภิปราย
- 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การฝึกปฏิบัติ
- 5) การแบ่งกลุ่มอภิปรายและสรุปองค์ความรู้
- 6) การศึกษากรณีตัวอย่าง

สื่อการพัฒนา

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) PowerPoint
- 3) อื่น ๆ

วิธีการประเมิน

- 1) ประเมินวิทยากร (แบบประเมินออนไลน์ Google Form)
- 2) ประเมินผู้เข้ารับการพัฒน (แบบสรุปองค์ความรู้รายบุคคลหรือรายกลุ่มแบบลงเวลา)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 5
(จำนวน 2 ชั่วโมง)

เรื่องมาตรฐานการบันทึกบัญชีเงินรับฝากธนาคารพาณิชย์ (เงินนอกงบประมาณ)

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบันทึกบัญชีเงินรับฝากธนาคารพาณิชย์ (เงินนอกงบประมาณ)
- 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนสามารถดำเนินการบันทึกบัญชีเงินรับฝากธนาคารพาณิชย์ (เงินนอกงบประมาณ) ได้อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ขอบข่ายเนื้อหา

กระบวนการบันทึกบัญชีเงินรับฝากธนาคารพาณิชย์ (เงินนอกงบประมาณ)

วิธีการพัฒนา

- 1) การบรรยาย
- 2) การอภิปราย
- 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การฝึกปฏิบัติ
- 5) การแบ่งกลุ่มอภิปรายและสรุปองค์ความรู้
- 6) การศึกษากรณีตัวอย่าง

สื่อการพัฒนา

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) PowerPoint
- 3) อื่น ๆ

วิธีการประเมิน

- 1) ประเมินวิทยากร (แบบประเมินออนไลน์ Google Form)
- 2) ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา (แบบสรุพอรรถความรู้รายบุคคลหรือรายกลุ่มแบบลงเวลา)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 6 (จำนวน 2 ชั่วโมง)

เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำรายงานงบการเงิน

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดทำรายงานงบการเงิน ตามหลักเกณฑ์และวิธีการปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการ
- 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถดำเนินการจัดทำรายงานงบการเงินตามเกณฑ์การปฏิบัติงานด้านบัญชีของส่วนราชการได้อย่างถูกต้องและเป็นปัจจุบัน

ขอบข่ายเนื้อหา

- 1) การจัดทำงบการเงินเพื่อรายงาน สป. และ สตง.
- 2) การจัดทำงบกระทบยอดรายงาน สตง. ภายในวันที่ 15 ของทุกเดือน
- 3) การปิดงวดบัญชีในระบบ GFMS
- 4) การปรับปรุงบัญชีตามเกณฑ์คงค้างและการปิดบัญชีสิ้นปีงบประมาณ
- 5) แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานด้านบัญชี

วิธีการพัฒนา

- 1) การบรรยาย
- 2) การอภิปราย
- 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การฝึกปฏิบัติ
- 5) การแบ่งกลุ่มอภิปรายและสรุพอรรถความรู้
- 6) การศึกษากรณีตัวอย่าง

สื่อการพัฒนา

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) PowerPoint
- 3) อื่น ๆ

วิธีการประเมิน

- 1) ประเมินวิทยากร (แบบประเมินออนไลน์ Google Form)
- 2) ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา (แบบสรุพอรรถความรู้รายบุคคลหรือรายกลุ่มแบบลงเวลา)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 7
(จำนวน 3 ชั่วโมง)

เรื่องสรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง
- 2) เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถดำเนินการจัดซื้อจัดจ้างตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง

ขอบข่ายเนื้อหา

สรุปสาระสำคัญที่เกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง ตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง

วิธีการพัฒนา

- 1) การบรรยาย
- 2) การอภิปราย
- 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การฝึกปฏิบัติ
- 5) การแบ่งกลุ่มอภิปรายและสรุปองค์ความรู้
- 6) การศึกษากรณีตัวอย่าง

สื่อการพัฒนา

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) PowerPoint
- 3) อื่น ๆ

วิธีการประเมิน

- 1) ประเมินวิทยากร (แบบประเมินออนไลน์ Google Form)
- 2) ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา (แบบสรุปองค์ความรู้รายบุคคลหรือรายกลุ่มแบบลงเวลา)

หน่วยการเรียนรู้ที่ 8
(จำนวน 2 ชั่วโมง)

เรื่องข้อพึงระวังในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุจากการตรวจสอบ

วัตถุประสงค์

เพื่อให้ผู้เข้ารับการพัฒนาสามารถปฏิบัติงานด้านการเงิน การบัญชี และการพัสดุ ได้อย่างถูกต้อง เพื่อรองรับการตรวจสอบจากหน่วยงานต้นสังกัดและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

ขอบข่ายเนื้อหา

- 1) ข้อมูลความเสี่ยงของการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ
- 2) ข้อสังเกต ข้อทักท้วงและข้อตรวจพบด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ
- 3) ข้อพึงระวังในการปฏิบัติงานด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ

วิธีการพัฒนา

- 1) การบรรยาย
- 2) การอภิปราย
- 3) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4) การฝึกปฏิบัติ
- 5) การแบ่งกลุ่มอภิปรายและสรุปองค์ความรู้
- 6) การศึกษากรณีตัวอย่าง

สื่อการพัฒนา

- 1) เอกสารประกอบการพัฒนา
- 2) PowerPoint
- 3) อื่น ๆ

วิธีการประเมิน

- 1) ประเมินวิทยากร (แบบประเมินออนไลน์ Google Form)
- 2) ประเมินผู้เข้ารับการพัฒนา (แบบสรุปองค์ความรู้รายบุคคลหรือรายกลุ่มแบบลงเวลา)

เอกสารประกอบการเรียนรู้ของหน่วยการเรียนรู้ตามหลักสูตร

<http://gg.gg/dagcw>



ที่	รายการความพึงพอใจที่มีต่อการบริหารจัดการ โครงการและหลักสูตร	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
5	โอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เข้ารับการพัฒนา					
6	ความเหมาะสมในการอำนวยความสะดวกด้านต่าง ๆ					
7	ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ในการใช้งาน					
8	ประสิทธิภาพของอุปกรณ์และสื่อบริการ					
9	ความเหมาะสมของอาหาร					
10	ความเหมาะสมของเครื่องดื่มและอาหารว่าง					
11	ความสะดวก สบายและความสะอาดของที่พัก					
12	ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่ได้รับสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน					
13	ความเหมาะสมของสถานที่ที่ใช้ในการพัฒนา					
14	การพัฒนาครั้งนี้เสริมสร้างพฤติกรรมในทางที่ดี					
15	คุณภาพของเอกสารและสื่อประกอบการพัฒนา					
16	กิจกรรมการพัฒนาเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้และพัฒนาความสามารถของท่าน					
17	สัดส่วนระหว่างภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ					
18	ปริมาณงานที่มอบหมายให้ปฏิบัติตลอดการพัฒนา					
19	ความสามารถโดยรวมของวิทยากรในการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และประสบการณ์					
20	ประโยชน์ของสาระการเรียนรู้ในหลักสูตรต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่					
21	ความรู้ แนวคิด ทักษะและประสบการณ์ใหม่ ๆ ที่ได้รับจากการพัฒนา					
22	ความคุ้มค่าในการเข้าร่วมโครงการนี้					
23	ระยะเวลาในการพัฒนามีความเหมาะสมกับหลักสูตร					

ระยะเวลาการพัฒนาตลอดหลักสูตร ท่านมีความเห็นว่า

() เหมาะสมดี

() นานเกินไป ควรเป็น วัน

() น้อยเกินไป ควรเป็น..... วัน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการโครงการและหลักสูตร
ตามโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูป
การศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ

<http://gg.gg/danj5>



แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของผู้เข้ารับการฝึกอบรมโครงการพัฒนาศักยภาพของกระทรวงศึกษาธิการ
เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาศักยภาพด้านการเงิน
บัญชี และพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
ระหว่างวันที่ 11 – 13 มีนาคม 2563

กลุ่มที่

เลขที่	ชื่อ - สกุล	คะแนนที่ได้ตามหน่วยการเรียนรู้/วิชา								รวม คะแนน	ผลการประเมิน (ผ่าน/ไม่ผ่าน)
		1	2	3	4	5	6	7	8		
1											
2											
3											
4											
5											
6											
7											
8											
9											
10											
11											
12											
13											
14											

ลงชื่อ

(.....)

...../...../.....

(วิทยากรประจำกลุ่ม)

ลงชื่อ

(.....)

...../...../.....

(วิทยากรประจำกลุ่ม)

ภาคผนวก ค

- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการจัดทำหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ตามโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค



คำสั่งสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา

ที่ **ทศ** /๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุน
การขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี
และพัสดุ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒

ตามที่สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ อนุมัติให้สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากร
ทางการศึกษา ดำเนินโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูป
การศึกษาในภูมิภาค หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ จำนวน ๒ รุ่น โดยมี
วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการให้มีความรู้ ความเข้าใจ และทักษะ รวมถึง
การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในภูมิภาค ประจำปี
งบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๒ ซึ่งได้กำหนดจัดกิจกรรมพัฒนากลุ่มเป้าหมายดังกล่าว จำนวน ๒ รุ่น รุ่นที่ ๑ และ
รุ่นที่ ๒ ระหว่างวันที่ ๑๑ - ๑๓ มีนาคม ๒๕๖๒ ณ ห้องพุทธรักษา อาคารอเนกประสงค์ สถาบันพัฒนาครู
คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้การดำเนินงานดังกล่าวเป็นไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุ
วัตถุประสงค์ของโครงการ จึงแต่งตั้งคณะทำงานดำเนินโครงการ ดังนี้

คณะทำงานดำเนินโครงการ

๑. นางสาวดวงพร เจียมอัมพร	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	หัวหน้า คณะทำงาน
๒. นายดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๓. นางสาวรัตติกาล วรรณสุวรรณ	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๔. นางสาวนพมาศ ณะมาชิต	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ	คณะทำงาน
๕. นางสาวณัฐชนันท์ จันทคุปต์	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ	คณะทำงาน และเลขานุการ

มีหน้าที่วางแผนการดำเนินโครงการให้บรรลุวัตถุประสงค์ จัดทำหลักสูตรร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ
ในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถนำไปสู่การปฏิบัติให้มีความสอดคล้องกับหลักสูตร จัดทำองค์ประกอบของ
การดำเนินงานครบถ้วน ออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย ประสานวิทยากรและผู้เกี่ยวข้อง เตรียมความพร้อม
ด้านต่าง ๆ อำนวยความสะดวกแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา วิทยากร และผู้ที่เกี่ยวข้อง จัดเตรียมเอกสาร วัสดุ
อุปกรณ์เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของโครงการ วัดและประเมินผลโครงการ จัดทำ
สรุปรายงานผลการดำเนินงานกิจกรรม โครงการให้ผู้เกี่ยวข้องทราบ

คณะวิทยากร.../

- ๒ -

คณะวิทยากรและวิทยากรประจำกลุ่ม

- | | |
|------------------------------|-------------------------------|
| ๑. นางสาวดวงพร เจียมอัมพร | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๒. นายดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๓. นางสาวรัตติกาล ผรณสุวรรณ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๔. นางสาวนพมาศ ณะมาชิต | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ |
| ๕. นางสาวณัฐชนันท์ จันทคุปต์ | นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ |

มีหน้าที่เสนอแนะ ชี้แจงดำเนินกิจกรรมตามบทบาทหน้าที่ที่วิทยากรประจำกลุ่มรวมทั้งจัดกิจกรรมการเรียนรู้ให้คำปรึกษาแนะนำเชิงวิชาการแก่ผู้เข้ารับการพัฒนา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการพัฒนาตามที่กำหนดไว้

ให้ผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งดำเนินการพัฒนาตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโครงการและเกิดผลดีต่อทางราชการต่อไป

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้ เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๒



(นายศัจธร วัฒนะมงคล)

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา

ภาคผนวก ง

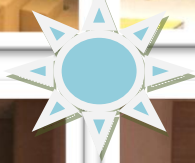
ภาพกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูป
การศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ภาพกิจกรรมโครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูป
การศึกษาในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
ระหว่างวันที่ 11 – 13 มีนาคม 2562
ณ ห้องพุดรักษา สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา









ภาคผนวก จ

- โครงการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงศึกษาธิการเพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษา
- ในภูมิภาค : หลักสูตรการพัฒนาบุคลากรด้านการเงิน บัญชี และพัสดุ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

คณะผู้จัดทำรายงาน

ที่ปรึกษาโครงการ

นายศัจร วัฒนะมงคล

ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาครู คณาจารย์
และบุคลากรทางการศึกษา

คณะทำงานบริหารโครงการ

ดร.ดวงพร เจียมอัมพร

หัวหน้ากลุ่มวิจัยและพัฒนา

ดร.ดิเรก ทรัพย์ประเสริฐ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

ดร.รัตติกร วัฒนสุวรรณ

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นางสาวนพมาศ ณะมาชิต

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นางสาวณัฐชนันท์ จันทคุปต์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้เก็บรวบรวมข้อมูล

ดร.ดวงพร เจียมอัมพร

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ

นางสาวณัฐชนันท์ จันทคุปต์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

ผู้เรียบเรียงและเขียนรายงานสรุปผลโครงการ

นางสาวณัฐชนันท์ จันทคุปต์

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

